

N° 915
18-11-2014

ORGANE du Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public - **FSU**

Avec le SNEP-FSU, une profession rassemblée et engagée, ça change tout !

SNEP ATOUT

Informés, lucides, combatifs


C'n'est pas tout mais comment on l'appelle, ce Mémento SNEP à tous ?
C'est simple, la carte maîtresse c'est le "SNEP-Atout"



Le mémento du SNEP

SNEP - ATOUT

Ce mémento a été préparé par l'équipe nationale du SNEP





Avertissement

Oui, avertissement, parce que le SNEP-FSU se fait un devoir, par souci d'efficacité, d'alerter les futurs utilisateurs sur le risque d'une croyance magique dans les textes. Points d'appui indispensables, ces derniers ne suffiront pas dans de nombreux cas à régler les problèmes : encore faudra-t-il s'engager, bien souvent fortement, pour imposer leur respect.

Pourquoi indispensable ?

Pourquoi dans un pays de droit, porter par voie syndicale à la connaissance de la profession des textes que l'administration ou le pouvoir politique sont censés faire respecter ? Rappelons d'abord que tous les textes existants ne sont finalement que le résultat de rapports de forces complexes entre des intérêts parfois divergents (politique, administration, enseignants, parents d'élèves…). Partant de là, pour des raisons multiples (autoritarisme, incompétence, orientations politiques «supérieures», etc.), tout décideur peut être tenté d'interpréter un texte dans un sens non conforme à l'esprit de son écriture, voire de l'ignorer… L'actualité, hélas, fourmille quotidiennement de ce type d'exemples, et ce dans tous les secteurs. Il est donc indispensable que chaque collègue, concerné par une situation anormale, ait à sa disposition les textes sur lesquels il pourra s'appuyer, ainsi qu'un bref commentaire lui donnant tout son sens par rapport à nos mandats revendicatifs.

SNEP-Atout n° 7 novembre 2014

Ce SNEP-Atout est imprimé en novembre 2014. Les textes et références sont donc datés et peuvent devenir obsolètes. Une version « informatique », régulièrement mise à jour, est en revanche consultable par les syndiqués sur le site www.snepfsu.net/espacesyndiqués/Le SNEP-Atout.

Pourquoi insuffisant ?

Parce qu'être «dans son bon droit» ne suffit pas. Ce n'est pas surprenant au regard de la genèse d'un texte et des points de vue divergents qui y ont conduit. Il est somme toute compréhensible que l'administration, ou le pouvoir politique, confrontés à un texte qui leur a été imposé contre leur gré par un rapport de force incontournable, tentent de passer outre leur propre réglementation. À chacun, le plus collectivement possible, de reconstruire ce rapport de force pour faire prendre en compte le «bon droit». Cela joue pour les intérêts personnels comme pour la défense de notre discipline. Dans un contexte où le passage en force d'orientations politiques ne peut conduire, à un moment donné, qu'au non respect des droits, il va de soi que la connaissance des textes, pour indispensable qu'elle soit, n'est qu'un élément de la bataille qu'il faudra mener pour obtenir satisfaction. Enfin, n'oublions pas, l'activité revendicative ne saurait se sentir muselée par les textes puisqu'elle participe à leur évolution.

Le SNEP-Atout, une œuvre commune

Parce que des milliers de collègues considèrent «qu'en étant solidaires on est plus efficaces», ils ont donné au SNEP, par leur adhésion, les moyens de produire ce Mémento. C'est donc une «oeuvre commune». À l'occasion de son utilisation, faites-le savoir !

Alors prof-fonctionnaire, prof-citoyen… ou prof-fonctionnaire-citoyen ?

Cela dépend de l'idée que l'on se fait du fonctionnaire et des services publics. Si l'on s'accorde à penser que ces derniers jouent un rôle fondamental dans les grands domaines d'intérêt général (celui de l'éducation pour ce qui nous concerne), leur efficacité maximum devient une exigence. Cela n'est possible qu'avec des fonctionnaires pleinement concepteurs et responsables, participant, chacun à leur niveau et à partir de leur compétence, à la production du meilleur service possible ainsi qu'à son amélioration permanente. Point de place, dans cette optique, à des fonctionnaires «aux ordres», ayant perdu, de ce fait, toute dignité eu égard à leurs responsabilités. Dans cette conception, chaque fonctionnaire est un peu à la fois gardien et créateur d'une partie de l'intérêt général. Aussi devrait-il se faire un devoir de se battre jusqu'au bout pour faire respecter des droits et la réglementation inhérente à son activité de fonctionnaire, participant ainsi à la défense de l'intérêt général tout entier. Loin d'être un engagement subversif ou étroitement corporatiste, l'activité revendicative devient alors un passage obligé relevant de sa responsabilité, une question de dignité et de citoyenneté !

Personnels du Ministère chargé des sports

Les personnels de ce ministère ne trouveront pas dans ce mémento, tous les éléments les concernant. Les questions liées au secteur sport ne sont pas traitées d'une façon spécifique dans le SNEP Atout. Par contre nos collègues du ministère des sports recevront prochainement une publication particulière.
Ils peuvent déjà trouver l'ensemble de ces informations sur le site du SNEP www.snepfsu.net/mjs.



Crédit illustration SNEP-ATOUT : Serge Chabrol



SOMMAIRE



SOMMAIRE suite



édito

« Savoir c'est pouvoir ! »*

Vous avez entre les mains la version 7 du « SNEP-Atout », une version repensée, actualisée qui a nécessité un investissement considérable de l'ensemble de la direction nationale de votre syndicat. Face à une multitude de textes réglementaires, fruits des luttes et des rapports de force mais aussi des politiques ministérielles, il est toujours difficile de s'y retrouver.

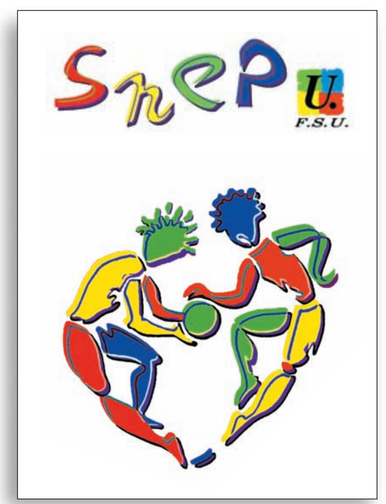
Le « SNEP Atout » est un outil indispensable pour trouver la ou les réponses aux questions que vous vous posez. Mais c'est aussi, en vous informant de vos droits et de vos devoirs, un appui, une aide aux luttes individuelles et collectives. Il vous permet de comprendre et ainsi d'intervenir auprès de l'administration, d'organiser la défense et la promotion de l'EPS, du Sport Scolaire, du métier et des personnels.

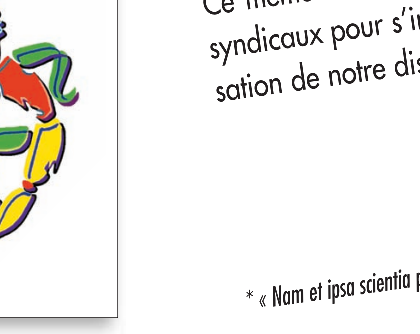
Le changement de majorité en 2012 n'aura pas réellement réussi à modifier les logiques à l'œuvre au sein du système éducatif. Les pratiques managériales, l'individualisation, la promotion au mérite restent des constantes contre lesquelles il nous faut agir. Nos commissaires paritaires et les militants du SNEP-FSU travaillent constamment dans cette optique pour faire respecter, dans le cadre de l'intérêt général, les droits individuels, l'égalité de traitement entre les collègues, le respect des textes réglementaires pour plus d'équité et de transparence de toutes les opérations de gestion mais aussi, à vos côtés, pour conquérir de nouveaux droits.

Ce mémento est à utiliser sans restriction au sein de nos collectifs de travail et syndicaux pour s'informer, se former et ainsi mieux mener l'action pour la valorisation de notre discipline et de notre profession.

Benoît Hubert
Secrétaire Général

De l'usage d'un petit manuel rédigé à l'intention de tous ceux et toutes celles qui ont cru que des questions étaient inextricables… !





* « Nam et ipsa scientia potestas » est Francis Bacon 1597.



MODE D'EMPLOI

Pour une utilisation rapide et efficace de ce mémento, reportez-vous :

- au sommaire,
- à l'index alphabétique,
- à la table des sigles.

Autres sources d'informations

Autres sources d'informations

Ce mémento ne prétend pas répondre dans le détail à toutes les questions. Il sera donc éventuellement nécessaire de vous reporter à d'autres documents cités dans cet ouvrage :

- le Bulletin Officiel (BO, ou BOEN) publie chaque semaine tous les textes réglementaires : décrets, arrêtés, circulaires et notes de service. C'est l'hebdomadaire du Ministère de l'Éducation Nationale. Chaque établissement reçoit le BOEN.

Il est disponible sur Internet : **http://www.education.gouv.fr/bo/**

- le Journal Officiel (JO) publie chaque jour dans sa version décrets et lois, tous les textes des décrets et lois concernant tous les Ministères. Accès Internet : **http://www.journal-officiel.gouv.fr/**
- le site légifrance, site de service public de la diffusion du droit par l'Internet, placé sous la responsabilité du Secrétariat général du gouvernement. Accessible par Internet à l'adresse suivante : **http://www.legifrance.gouv.fr/**
- le site d'Accès au Droit de la Recherche et des Enseignements Scolaire et Supérieur : **http://www.adressrlr.cndp.fr**

Il constitue la base de données juridique en ligne, au service de l'ensemble des personnels de l'éducation et de la recherche. Il offre ainsi l'accès à l'ensemble des textes en vigueur.
Cette application en ligne remplace le Recueil des Lois et Règlements (RLR).

Pour lire plus facilement :

L : Loi
D : Décret
A : Arrêté
C : Circulaire
Art : Article
Art : Article
O : Ordonnance
BO : Bulletin Officiel
JO : Journal Officiel

Ayez le réflexe syndical !

Quand vous avez un problème ou que vous recherchez un renseignement plus précis, pensez à vous adresser aux militants du SNEP-FSU de votre département ou de votre académie qui pourront vous répondre et déterminer avec vous la meilleure conduite à suivre (S3, voir § 1.4 p. 10 : Secrétaires Académiques). Vous pouvez aussi joindre par courriel à leur adresse militant les Secrétaires Départementaux S2 : s2-numéro du département@snepfsu.net. S'ils sont dans l'impossibilité de vous renseigner, adressez-vous au niveau national (S4, voir § 1.4 p 8 : Responsables nationaux).

INFOS PRATIQUES

La voie hiérarchique

Pour vous adresser par écrit à l'administration, vous devez passer par la voie hiérarchique. Le courrier doit être déposé auprès du chef d'établissement et comporter les mentions suivantes :
Exemple, pour un courrier au recteur : à Mme ou M. le Recteur, S/C de Mme ou M. Le Directeur des Services Académiques de l'Éducation Nationale , S/C de Mme ou M. le Proviseur (ou Principal) (S/C = sous couvert).
Le chef d'établissement ne peut pas bloquer ce courrier, mais il peut y joindre son avis.
Vous pouvez vous adresser directement à l'inspection pédagogique qui ne fait pas partie de la chaîne hiérarchique administrative.
Si l'objet du courrier nécessite une urgence, vous pouvez adresser un double à l'autorité hiérarchique concernée en notant dessus "exemplaire adressé par voie directe vu l'urgence, exemplaire par voie hiérarchique suit".
Attention : un courrier syndical adressé à une autorité hiérarchique par la section SNEP-FSU ou l'intersyndicale de l'établissement ne nécessite pas de voie hiérarchique.

Tout archiver

Il est absolument indispensable de conserver tous les papiers officiels concernant sa carrière : nominations, procès-verbaux d'installation, avancement, notation, bulletins de salaire, état VS, services antérieurs comme non titulaires, surveillants, autorisations d'absences ou de congés, moniteurs de colo… Ne rien négliger ; même si, lorsque l'on débute, la retraite semble éloignée, on peut avoir ensuite de grandes difficultés à faire prendre en compte ses droits si on ne peut fournir les justificatifs.

1 Le SNEP-FSU

1.1 Le SNEP en chiffres

Le SNEP, c'est :
– 9 600 syndiqués
– 84,5 % des voix aux dernières élections professionnelles de décembre 2011 toutes catégories d'enseignants d'EPS confondues
– des élus dans toutes les CAPN : professeurs EPS, CE d'EPS, agrégés
– 9 sièges sur 9 à la FPMN EPS
– 1 siège à la CAPN des Professeurs de Sport
– un siège national, au 76-78, rue des Rondeaux PARIS 20ème, avec 6 secrétaires salariées
– un bulletin d'information adressé à tous les syndiqués
– des publications spécifiques par secteur particulier (Enseignement supérieur, CPD, Sport, Agriculture, Retraités, etc.)
– un site Internet : **http://www.snepfsu.net** particulièrement apprécié (1 100 000 visiteurs en 2013/2014)
– une politique de stages d'information et de formation syndicale. Organisés depuis 1994, ces stages sont ouverts à tous les collègues syndiqués ou non : plus de 30 000 collègues y ont participé en 10 ans. En 2013/2014 le SNEP a organisé 198 stages,
– le 3ème syndicat de la FSU, 1ère fédération des personnels de l'Éducation, de l'Enseignement, de la Recherche et de la Culture et 2ème de la Fonction Publique de l'État.

Qui enseigne l'EPS en 2014/2015
– 29 200 Professeurs d'EPS, recrutés par concours au CAPEPS (externe, réservé, interne, 3ème voie et examen professionnel) ou par liste d'aptitude ou détachement parmi les personnels titulaires
– 3751 agrégés, recrutés par concours à l'agrégation (interne ou externe) ou par liste d'aptitude parmi les professeurs d'EPS
– 1 800 Chargés d'Enseignement d'EPS. Corps qui ne recrute plus d'enseignants depuis 1985 et dont une partie a intégré le corps des Professeurs EPS
– 450 PCEA EPS, corps spécifique à l'Agriculture
– des fonctionnaires-stagiaires issus des concours externes : 1 600 en 2014
– 1 500 non-titulaires (maîtres auxiliaires garantis d'Emploi ou CDI, contractuels et vacataires).

1.2 Le SNEP dans la FSU

Le SNEP-FSU, syndicat disciplinaire, a vu le jour en décembre 1944. Son action a toujours pris en compte, de manière indissociable, la défense et la promotion de la discipline ainsi que la défense des personnels.
Depuis sa création, il a impulsé et organisé toutes les luttes de la profession qui jalonnent l'histoire de l'enseignement de l'EPS, du sport scolaire et universitaire : batailles pour la reconnaissance de la discipline au sein du système éducatif, pour son intégration à l'Éducation Nationale, son intégration universitaire, pour la défense et le développement du sport scolaire et universitaire, contre les tentatives répétées de dénaturation, de marginalisation, de déscolarisation.
Progressivement multi catégoriel : au début, il ne syndique que les professeurs EPS et les MA, puis, à mesure de leur apparition, les AE, les agrégés, les professeurs de sport ; depuis son exclusion de la FEN en 1993, il syndique toutes les catégories d'enseignants d'EPS titulaires et stagiaires (professeurs d'EPS, CE d'EPS, agrégés, PCEA EPS) et non-titulaires (MA-CDI, contractuels, vacataires) ainsi que les professeurs de sport et les CTPS.

Avec le SNES qui syndique tous les enseignants des collèges et des lycées, hors EPS, lui aussi exclu de la FEN en 1993, et d'autres syndicats comme le SNESUP, le SNUipp, il participe à la création, la même année, de la FSU. Depuis, celle-ci se développe et fédère l'ensemble des revendications des 24 syndicats nationaux qui la composent notamment sur les dossiers généraux et transversaux tels que emploi, pouvoir d'achat, formation, qualification, services publics, FP, protection sociale, retraite...
1ère Fédération de l'Éducation Nationale, la FSU joue un rôle à côté des autres fédérations syndicales dans tous les Conseils (Conseil Supérieur de l'Éducation, Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État, Conseil Économique et Social...) où se traitent ces lourds dossiers. Ce rôle est capital puisque les orientations définies et les décisions prises dans ces instances tracent le cadre dans lequel se situe l'ensemble des revendications.

1.3 Fonctionnement

▶ Niveau départemental (S2)

La section départementale prend toutes les initiatives nécessaires pour animer la vie syndicale dans le département. Elle est en contact avec les militants d'établissement, recueille les données des établissements, informe les collègues et diffuse les informations à tous les niveaux du syndicat. Elle organise des assemblées générales, des réunions et des stages de formation syndicale.
Le S2 intervient régulièrement auprès des représentants de l'EN et possèdent des représentants élus au titre de la FSU (résultats des élections professionnelles) dans les CTSD pour tout ce qui touche la répartition des moyens en collège, les suppressions/créations de postes, ainsi que dans les CDEN pour tout ce qui concerne la politique scolaire du département (budgets, équipements…).
Des élus siègent aux commissions de réforme, pour les accidents du travail, ainsi qu'aux CHSCT départementaux crées en 2012 à l'EN (voir § 17.8).
Le S2 est impliqué dans la vie syndicale de la FSU et participe à l'activité fédérale au plan départemental avec les autres organisations syndicales.

▶ Niveau académique (S3)

Le rôle du S3 est d'animer la vie syndicale et de décider en lien avec les S2 des actions syndicales à mener au niveau académique. Il intervient régulièrement auprès des représentants académiques de l'EN : recteur et conseil régional.
La section académique se compose aussi de représentants élus au titre de la FSU (suite aux résultats des élections professionnelles) qui siègent dans les CTA pour tout ce qui touche la répartition des moyens en lycée et LP, les suppressions/créations de postes, ainsi que dans les CAEN pour tout ce qui concerne la politique scolaire de l'académie : budgets, équipements… Ils siègent aussi dans les CHSCT académiques crées en 2012 à l'EN (voir § 17.8).
Le S3 est impliqué dans la vie syndicale académique de la FSU (CFR) et participe à l'activité fédérale au plan académique avec les autres organisations syndicales.
La déconcentration de la gestion des personnels a conduit les S3 à avoir de plus en plus de responsabilités. Beaucoup de militants sont élus commissaires paritaires et assurent la défense individuelle et collective des collègues dans les CAPA et FPMA lors des mutations et affectations intra académiques, de l'avancement, congés de formation, des procédures disciplinaires.



Niveau national (S4)

Le secrétariat national est chargé de la mise en œuvre de l'orientation générale du syndicat.

Il est en lien permanent avec les sections départementales et académiques et participe à la vie fédérale nationale.

Les élus nationaux qui siègent en CTM, sont consultés pour tout ce qui concerne les aspects statutaires, les textes réglementaires. Ils interviennent au CSE qui examine tous les textes relatifs au système éducatif (horaires, programmes…).

Les élus commissaires paritaires nationaux, traitent des mutations inter-académiques, des listes d'aptitude, des détachements, ainsi que de l'avancement des agrégés.



1.4 Organisation du siège national

Responsables nationaux

Secteur	Noms - Prénoms	Dossiers suivis	Coordonnées	
Secrétariat Général	HUBERT Benoît	Secrétaire Général	benoit.hubert@snepfsu.net	01 44 62 82 23 ou 18
	PONTAIS Claire	Secrétaire générale adjointe	claire.pontais@snepfsu.net	01 44 62 82 43
	BRIGLIA Alain	Secrétaire général adjoint	alain.briglia@snepfsu.net	01 44 62 82 34
	SABLIC Didier	Secrétaire général adjoint	didier.sablic@snepfsu.net	01 44 62 82 27
Administration	ROTENBERG Michel	Administration du SNEP - Gestion du personnel	michel.rotenberg@snepfsu.net	01 44 62 82 29
Syndicalisation	BRIGLIA Alain	Secrétaire général adjoint	alain.briglia@snepfsu.net	01 44 62 82 34
Trésorerie	PRZYBYLAK Danièle	Trésorière nationale	daniele.przybylak@snepfsu.net	01 44 62 82 39
Bulletin	LEGEIN Marc	Bulletin national	marc.legein@snepfsu.net	01 44 62 82 22
	SABLIC Didier	Bulletin national	didier.sablic@snepfsu.net	01 44 62 82 27
CORPO	BENECH Coralie	Stagiaires - Mutations	coralie.bench@snepfsu.net	01 44 62 82 46
	BLANCHARD Didier	Frais de changement de résidence et déplacement Site Corpo - Remplacement - TZR - Indemnités	didier.blanchard@snepfsu.net	01 44 62 82 31
	BOJKO Nathalie	Congés, temps partiels, détachement, disponibilité, AA ANT - Vie des établissements - Coordination 29ème base	nathalie.bojko@snepfsu.net	01 44 62 82 14
	BRIGLIA Alain	Recrutement, emploi	alain.briglia@snepfsu.net	01 44 62 82 34
	CHAISY Benoit	Carrière Agrégés et Professeurs EPS (HC, Avancement, liste d'aptitude, notation)	benoit.chaisy@snepfsu.net	01 44 62 82 44
	CHAFIOL Christine	Retraite	christine.chafiol@snepfsu.net	01 44 62 82 15
	DELBART Lionel	Fin de carrière (pénibilité) - Santé - Congés maladie et familiaux, prestations familiales - CHSCT	lionel.delbart@snepfsu.net	01 44 62 82 36
	LEMONNIER Polo	Mutations, Rémunérations CA Orga FSU - Fonction Publique	polo.lemonnier@snepfsu.net	01 44 62 82 17
GRED (GRoupe EDuc)	ANGER Pascal	SUAPS	pascal.anger@snepfsu.net	01 44 62 82 26
	COUTURIER Christian	Lycée - STAPS - Concours - Programmes	christian.couturier@snepfsu.net	01 44 62 82 21
	CREMONESI Bruno	Collège - Secteur international	bruno.cremonesi@snepfsu.net	01 44 62 82 43
	FOUQUET Michel	Collège Sport scolaire - Vie des établissements Éducation prioritaire - Secteur éducation FSU	michel.fouquet@snepfsu.net	01 44 62 82 20
	FRANÇOIS Nathalie	Sport Scolaire	nathalie.francois@snepfsu.net	01 44 62 82 49
	GOUDARD Alain	Collège - Vie des établissements	alain.goudard@snepfsu.net	01 44 62 82 35
	MOLENAT Sébastien	Lycée		01 44 62 82 23
	MOTTA Annabelle	Egalité - Agrégés		01 44 62 82 23
	PONTAIS Claire	Formation - Concours - 1er degré	claire.pontais@snepfsu.net	01 44 62 82 43
	SABLIC Didier	Lycée Professionnels - Enseignement agricole	didier.sablic@snepfsu.net	01 44 62 82 27
	TORRENT Françoise	Enseignements artistiques		01 44 62 82 23
Sport	ANGER Pascal	Secteur sport	pascal.anger@snepfsu.net	01 44 62 82 26
	ROTENBERG Michel	Sport	michel.rotenberg@snepfsu.net	01 44 62 82 29
Formation syndicale	BRIGLIA Alain	Formation syndicale	alain.briglia@snepfsu.net	01 44 62 82 34
	VERGE Denis	Formation syndicale	denis.verge@snepfsu.net	01 44 62 82 32
Équipements	FRANÇOIS Nathalie	Installations sportives, sport scolaire	nathalie.francois@snepfsu.net	01 44 62 82 49
	MATHIEU Patrick	Installations sportives	patrick.mathieu@snepfsu.net	01 44 62 82 24
Juridique	FAYEMENDY Jean	Affaires juridiques	jean.fayemendy@snepfsu.net	01 44 62 82 16
	TOURNAIRE Jean-Paul	Affaires juridiques	jean-paul.tournaire@snepfsu.net	01 44 62 82 19
Retraités	CHARLIER Bernard	Retraités	bernard.charlier@snepfsu.net	01 44 62 82 12
	GAVARY Louise	Retraités	louise.gavary@snepfsu.net	01 44 62 82 12
Informatique	ANDRIEUX Philippe	AEA - Réseau	philippe.andrieux@snepfsu.net	01 44 62 82 41
	LEQUEUX JOUBERT Florian	AEA - Réseau	florian.lequeux-joubert@snepfsu.net	01 44 62 82 28
	FEZZOLI Christophe	AEA	christophe.fezzoli@snepfsu.net	01 44 62 82 28
	WEIMAN Mathieu	Site - Fil d'info	webmestre@snepfsu.net	01 44 62 82 41



Secrétariat technique

Les Secrétaires Techniques	Responsabilités	Contacts
Corinne 01-44-62-82-23	Secrétariat Général – Contacts extérieurs	secretariat@snepfsu.net
	Secteur éducatif : 1er et 2nd degré Enseignement Supérieur – Concours	educ@snepfsu.net
	Centre EPS et Société	secretariat@epsetsociete.fr
Laurence 01-44-62-82-18	Secrétariat Général – Organisation interne	orga@snepfsu.net
	Mutations 2nd degré et détachements Collectivités d'Outre-Mer	mutation@snepfsu.net
	Bulletin national	bulletin@snepfsu.net
Sylvie 01-44-62-82-25	Comptabilité – Trésorerie	tresorerie@snepfsu.net
France 01-44-62-82-30	Standard	fichier@snepfsu.net
	Fichier syndiqués et syndicalisation	
	Attestation fiscale	
Jocelyne 01-44-62-82-10	Accueil – Standard	accueil@snepfsu.net
	Juridique – Sécurité responsabilité	juridique@snepfsu.net
	Retraités	louise.gavary@snepfsu.net
	Fonction publique	fonction.publique@snepfsu.net
	Agriculture	agriculture@snepfsu.net
	Emploi	emploi@snepfsu.net
Laurie 01-44-62-82-32	Carrières : Profs, CE, Agréges, Profs de sport, Stagiaires, TZR, ANT	corpo@snepfsu.net
	Equipements	equipements@snepfsu.net
	Secteur sport	mjs@snepfsu.net
	Stages	stage@snepfsu.net
	Santé – Protection sociale	sante@snepfsu.net
	Retraite	retraite@snepfsu.net



Secrétaires académiques et territoriaux

Académie	Secrétaire Académique	Adresse	Téléphone	Courriel
AIX-MARSEILLE	SVRDLIN Andjelko	SNEP-FSU, 12 place du Général de Gaulle, 13001 MARSEILLE	04 91 55 61 54 07 81 55 75 72	s3-aix@snepfsu.net
AMIENS	GUELOU Michel	4 rue de la Brasserie - 60400 NOYON	03 44 44 22 70	s3-arniens@snepfsu.net
BESANÇON	JOST Samuel	3 rue du Château Chastain - 25300 PONTARLIER	06 70 90 36 08	s3-besancon@snepfsu.net
BORDEAUX	CALMES-CAZALETS Cécile	99 rue Fieffe - 33800 BORDEAUX	06 86 41 90 20	s3-bordeaux©snepfsu.net
CAEN	BEORCHIA Sébastien	11 route de Monts en Bessin, 14250 FONTENAY LE PESNEL	06 44 76 19 91	s3-caen@snepfsu.net
CLERMONT- FERRAND	CHAUDIER Thierry	20 rue Fauque - 03400 YZEURE	04 70 20 04 64 06 82 60 95 76	s3-clermont@snepfsu.net
CORSE	MEDORI Jean Michel	1 rue Davin - 20000 AJACCIO	06 80 84 48 96	s3-corse@snepfsu.net
CRÉTEIL	LAPERCHE Pierre PONTAIS Hugo	SNEP-FSU, Maison des syndicats, 11-13 rue des Archives - 94000 CRÉTEIL	06 50 49 21 98 06 40 46 37 97	s3-creteil@snepfsu.net
DIJON	PERROT Philippe CHAISY Benoît	SNEP-FSU, 45 rue Parmentier - 21000 DIJON	03 85 33 25 44 06 18 94 44 72	s3-dijon@snepfsu.net
GRENOBLE	MAJEWSKI Alexandre	SNEP-FSU, Bourse du Travail, 32 avenue de l'Europe - 38030 GRENOBLE Cedex 2	06 81 08 32 92	s3-grenoble@snepfsu.net
GUADELOUPE	ARISTIDE David	9 Lot Bedard, Montauban - 97190 LE GOSIER	06 90 98 09 88	s3-Guadeloupe@snepfsu.net
GUYANE	EGEA Andréa	3249 route de Baduel, Chemin Giglia, 97300 CAYENNE	05 94 29 19 70 06 94 27 40 21	egea_andrea@yahoo.fr
LILLE	BOULOGNE Marc	SNEP-FSU, Bourse du Travail, 276 bld. de l'Usine, 59800 LILLE	06 85 20 34 90	s3-lille@snepfsu.net
LIMOGES	GRES Lucile	SNEP-FSU, 24 bis rue de Nexon - 87000 LIMOGES	06 20 25 58 27	s3-limoges@snepfsu.net
LYON	STODEZYK Eric	SNEP-FSU, Bourse du Travail 4ème étage, 205 place Guichard - 69003 LYON	06 13 08 11 74	s3-lyon@snepfsu.net
MARTINIQUE	COUCOULIS Didier	6 B Résidence Atlantica - 97220 TRINITE	06 96 04 08 68	s3-martinique@snepfsu.net
MAYOTTE	MULLER Frédéric	48 Champs D'YLANG COMBANI II - 97680 CENTRE	06 39 09 92 43	s3-mayotte@snepfsu.net
MONTPELLIER	BASSIS Patrick	47 rue des Fontaines - 30420 CALVISSON	06 63 90 72 51	s3-montpellier@snepfsu.net
NANCY-METZ	SOBAC Laetitia LOUIS Annick LEMERCIER Céline	SNEP-FSU, 17 rue Drouin - 54000 NANCY	06 61 83 81 87	s3-nancy@snepfsu.net
NANTES	RAYMOND-QUIRON Laurence	SNEP-FSU, Bourse du Travail, 14 place Imtrach - 49100 ANGERS	02 41 25 36 45 02 40 35 96 74	s3-nantes@snepfsu.net
NICE	BOISSIN Catherine HERAUD Carline PONS Florent	SNEP-FSU, 264 bld. de la Madeleine - 06200 NICE	09 77 75 86 12	s3-nice@snepfsu.net
ORLÉANS-TOURS	GUERIN Christian	33 rue de Verdun - 28150 VOVES	06 26 03 06 19	s3-orleans@snepfsu.net
PARIS	HINGANT Martine GIRAUD Julien	76 rue des Rondeaux - 75020 PARIS	01 44 62 02 44	s3-paris@snepfsu.net
POITIERS	MAUVILLAIN Christophe	SNEP-FSU, 16 avenue du Parc d'Artillerie, 86034 POITIERS CEDEX	06 31 02 40 12	s3-poitiers@snepfsu.net
REIMS	CARPENTIER Mathias	3 rue du Chemin des Dames - 02160 JUMIGNY	06 77 18 58 92	s3-reims@snepfsu.net
RENNES	LEROY Olivier LEGUERINEL Marc	SNEP-FSU, 14 rue Papu - 35000 RENNES	06 77 79 46 91	s3-rennes@snepfsu.net
LA RÉUNION	LAUDE Damien DURIEZ Catherine	SNEP-FSU, bld. Mahatma Gandhi, Résidence Les longanis Bât C – Apt. 4 97490 Sainte-Clotilde	06 92 77 51 49 06 92 70 08 11	s3-reunion@snepfsu.net
ROUEN	BARRES Cécile COLLANGETTE Valérie JOUFFRET Eric	505 rue de la Perruque - 76400 COLLEVILLE	06 82 14 46 77 06 31 55 13 11 06 30 67 23 85	s3-rouen@snepfsu.net
STRASBOURG	ANSEL Christophe	SNEP-FSU, 19 bld. Wallach - 68100 MULHOUSE	06 89 13 05 41	s3-strasbourg@snepfsu.net
TOULOUSE	CASTELLAN André	SNEP-FSU, 2 avenue Jean Rieux - 31500 TOULOUSE	05 61 80 95 04	s3-toulouse@snepfsu.net
VERSAILLES	MARECHAL Bruno LEGEIN Marc	SNEP-FSU, 24 rue Jean Jaurès - 78190 TRAPPES	01 30 51 79 58	s3-versailles@snepfsu.net
Nelle-CALEDONIE	CARRICONDE Jean-Louis	SNEP-NC, BP 1610 - 98845 NOUMEA CEDEX		snep-nc@lagoon.nc
POLYNÉSIE FRANÇAISE	THIEURY Jean	SNEP-FSU, POLYNÉSIE - BP 40740, Fare Tony, 98713 PAPEETE	689 87 31 62 17	s3sneppf@gmail.com
WALLIS et FUTUNA	BESSERVE Thierry	BESSERVE Thierry, MATA UTU, BP 510, 98600 UVEA	00 681 72 28 92	besserve.th@gmail.com



1.5 Le site du SNEP-FSU

Le SNEP sur internet c'est :

▶ Un site web

http://www.snepfsu.net



Une référence pour la profession et la discipline rassemblant plus d'un million de visiteurs par an et permettant de :

- Se tenir informé en temps réel
- Connaître les propositions, les actions et réactions du SNEP
- Echanger idées et points de vue
- Contacter les responsables nationaux
- Retrouver les textes, références, déclarations syndicales
- ...

▶ Un espace Adhérent

http://www.snepfsu.net/prive

Votre espace réservé : munissez-vous de vos identifiants SNEP et venez :

- Consulter/modifier vos données personnelles
- Calculer votre barème de mutation
- Connaître les dates de votre prochain avancement
- Télécharger la version numérique de ce SNEP Atout



▶ Le Fil d'Info

http://www.snepfsu.net/lettre_info/



Cette lettre d'information hebdomadaire, ouverte à toutes et tous, est totalement gratuite et entièrement sécurisée. Publiée chaque vendredi, elle vous permet d'être tenu(e)s informé(e)s par mail des dernières mises à jour du site. Des liens hypertextes vous mènent directement sur les pages modifiées durant la semaine. Pour la recevoir, il suffit de vous abonner en nous fournissant votre Email dans un formulaire prévu à cet effet. Vous pourrez bien entendu vous désabonner à tout moment si vous trouvez que cet outil ne répond pas ou plus à vos attentes.

▶ Un blog

http://snepfsu.net/WordPress/



Ce Blog recense l'ensemble des articles, vidéos et documents traitant des questions de l'EPS, du sport scolaire, de l'école et du sport en général parus dans les médias. Il vous est possible de contribuer à enrichir son contenu par vos propres articles ou encore vos commentaires et réactions.

▶ Une présence sur les réseaux sociaux

http://www.facebook.com/pages/SNEP-FSU
http://twitter.com/snepfsu

Les plateformes de réseaux sociaux sont devenues incontournables comme canaux de diffusion de l'information. Leurs accessibilités via le réseau mobile (applications pour smartphones, tablettes) permettent une transmission très rapide des nouvelles publiées.



Rejoignez-nous sur :

- **Facebook :** recevez en temps réel les articles postés sur la page, participez à la propagation de l'information grâce au " Partage ", commentez l'actualité, posez vos questions…
  Comptant déjà plus de 800 membres, cette page vous permettra aussi de retrouver vos ami(e)s ou collègues de promos et d'inter-agir avec eux !



- **Twitter :** cet espace centralise nos tweets (messages brefs). Nous l'utilisons pour vous donner un aperçu rapide des dernières actualités du SNEP. La nouvelle vous intéresse ? Vous souhaitez en savoir plus ? Un clic vous mènera sur notre site, notre blog où le sujet évoqué sera plus largement développé.



2 Le droit syndical

Connaître : A du 29/08/2014, C SE1 2014-2 du 03/07/2014, D 82-447 du 28/05/1982, C 1487 du 18/11/1982, L 83-634 du13/07/1983, L 84-16 du 11/01/1984, Instruction n°7 du 23/03/1950, NS 85-043 du 01/02/1985. La Constitution du 27/10/1946 pose, dans son préambule, le principe que *"nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation ou de sa non-appartenance à un syndicat"* ; le D du 28/05/1982 a consacré réglementairement la reconnaissance du droit syndical dans la FP. En reprenant les termes de la C du 18/11/1982, ces droits sont réaffirmés dans une nouvelle C du 03/07/2014 : *"un fonctionnaire doit être libre et responsable pour être réellement efficace dans l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées"*.

2.1 Droit syndical dans l'établissement

L'État reconnaît le droit syndical aux agents de l'État, ainsi qu'aux agents non titulaires. Le D 82-447 du 28/05/1982 codifie ce droit dont l'application est précisée par la C/FP 1487 du 18/11/1982 (JO 33 du 09/02/1983). Pour les personnels de l'EN, le ministère a tenté d'imposer des restrictions dans l'exercice de ce droit (art du 16/01/1985) mais le Conseil d'État, par décision en date du 04/07/1986, les a annulées. Une nouvelle circulaire est parue le 03/07/2014 abrogeant ainsi la circulaire de 1982.

▶ La section syndicale d'établissement

Elle est l'interlocutrice de l'administration de l'établissement ou du service. Dans ce cadre,

– elle assure la défense collective et le respect des droits des personnels face à la déréglementation grandissante et aux pressions locales,
– fait valoir les exigences en matière d'organisation et de fonctionnement de l'EPS, du sport scolaire et universitaire, du service,
– organise l'information, la réflexion et la confrontation des points de vue sur la vie, la situation et l'organisation pédagogique de l'établissement ou du service, sur les évolutions du système éducatif ou du service public du sport,
– développe les contacts avec les parents d'élèves et leurs associations,
– contribue à faire vivre les droits syndicaux (affichage, réunion, heure mensuelle d'information, stages syndicaux) et à organiser l'action syndicale décidée localement (notamment en relation avec les autres syndicats de la FSU représentés), à relayer et à mettre en œuvre les initiatives arrêtées à un autre échelon du syndicat,
– assure la représentation des personnels auprès de l'administration de l'établissement ou du service ainsi que dans les instances de l'établissement (CA),
– intervient, si nécessaire, auprès des responsables et élus locaux notamment sur les installations sportives, le sport scolaire et universitaire.

Les enseignants d'EPS et les professeurs de sport doivent individuellement et collectivement être en capacité d'exercer, sur leur lieu de travail, leurs droits et les prérogatives afférentes que leur reconnaissent leur statut et la réglementation.

C'est dans leur établissement ou leur service que se concrétisent les orientations politiques et financières des ministères, de l'administration de tutelle et de la collectivité locale compétente.

Dans un contexte où les pouvoirs publics s'acharnent à démanteler les services publics, tentent de faire disparaître tout ce qui permet d'appréhender la situation de chacune et de chacun dans un cadre collectif commun, mettent en concurrence les établissements, les services et les personnels, le SNEP-FSU, comme les autres syndicats qui constituent la FSU, considère que la présence syndicale organisée et reconnue sur le lieu de travail est un enjeu pour les personnels et une priorité pour le syndicat. Elle constitue un premier lieu d'écoute et d'échanges avec les collègues, irremplaçable pour que le SNEP soit en phase avec la profession.
La mise en place systématique dans chaque établissement ou service d'une section syndicale et d'un correspondant SNEP permet aux syndiqués du SNEP, aux enseignants d'EPS et aux professeurs de sport en général de faire valoir leurs revendications spécifiques mais aussi de contribuer à la réflexion et à l'activité dans un cadre intersyndical, en premier lieu avec les autres syndicats de la FSU.

▶ Droit à affichage syndical

"L'affichage des documents d'origine syndicale s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage (...) facilement accessibles au personnel mais auxquels le public n'a pas normalement accès". Le SNEP-FSU doit donc pouvoir disposer de panneaux d'affichage. Le droit d'enlever un document émanant d'une organisation syndicale n'appartient à aucun échelon de l'administration.
Tout document peut être affiché dès lors qu'il émane d'une organisation syndicale et qu'il ne comprend ni injures publiques, ni diffamations.

▶ Distribution de documents d'origine syndicale et collecte des cotisations

Celles-ci peuvent être organisées *"dans l'enceinte des bâtiments administratifs mais en dehors des locaux ouverts au public"* par des collègues en dehors des heures de service.

▶ Casier syndical, adresse mél pour la section syndicale

Pour disposer d'un casier syndical, d'une adresse mél pour la section syndicale, il convient de s'adresser au chef d'établissement ou de service.

▶ Réunions syndicales statutaires ou d'informations

Elles peuvent se tenir dans chaque établissement ou service et tout membre du personnel peut y participer en dehors de ses heures de service. Tout représentant syndical mandaté, après en avoir informé le responsable de l'établissement ou du service, peut y accéder librement même s'il n'appartient pas à l'établissement ou au service concerné. Les demandes d'organisation des réunions doivent être formulées une semaine à l'avance. La circulaire FP prévoit un délai plus court.

Le SNEP-FSU estime que la seule démarche à effectuer pour organiser une réunion est une information du CE pour l'attribution d'une salle sans qu'aucun délai de préavis ne soit opposable.



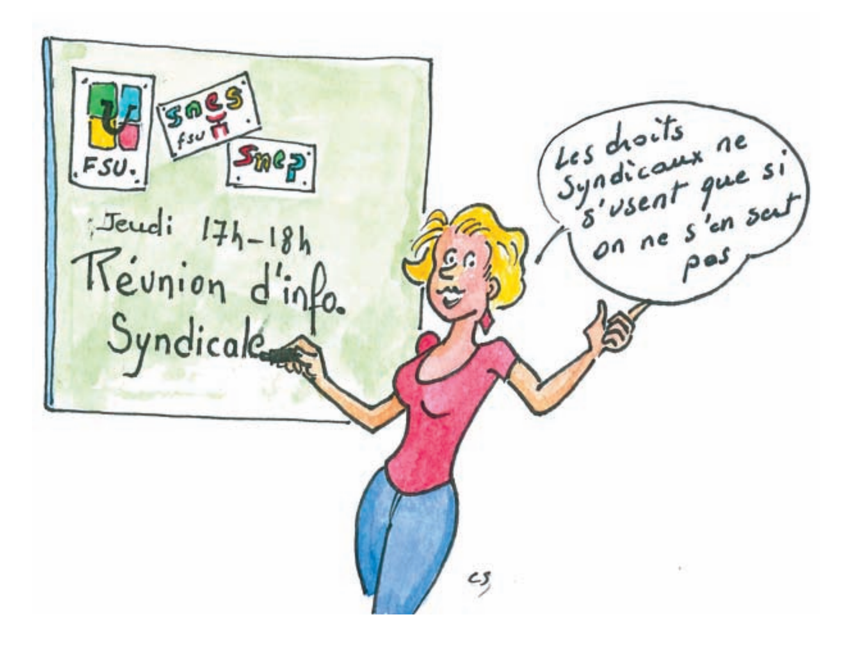
▶ Heures d'Information Syndicale (HIS)

"Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir, pendant les heures de service, des réunions mensuelles d'information. Chaque agent a le droit de participer, à son choix et sans perte de traitement à l'une de ces réunions mensuelles d'information pendant une heure au maximum par mois". Le ministère a régulièrement cherché à priver les personnels de ce droit. Le Conseil d'État s'est prononcé le 29/10/1990 contre un recours du MEN avec l'argumentation suivante : *"Le Ministre de l'Éducation Nationale n'est pas fondé à soutenir que la participation à une réunion syndicale durant les heures de service… est dépourvue de base légale"*. Les sections syndicales sont donc fondées à organiser les HIS. Le correspondant SNEP, ou le S1 du SNES ou le responsable FSU, informe le chef d'établissement ou de service de la tenue de cette réunion (aucun ordre du jour n'a à être communiqué) au moins une semaine à l'avance. Il convient de veiller à ce que chaque professeur concerné qui aurait cours durant l'HIS prévienne officiellement ses élèves. Le nouvel A du 29/08/2014, art 5 précise *"que les personnel enseignants doivent informer l'autorité hiérarchique de leur participation au moins 48h avant la date prévue"*.

Cette nouvelle disposition tend encore à restreindre la participation des collègues. Même si l'administration doit s'assurer du bon encadrement des élèves pendant cette période, cela ne peut se faire au détriment de l'exercice du droit syndical.
Exemple de demande :
Monsieur, madame le principal, le proviseur
La section syndicale SNES, SNEP, SNUEP, FSU, de l'établissement vous informe de la tenue d'une réunion dans le cadre de l'heure mensuelle d'information syndicale le x de x heures à y heures.
Avec toutes nos salutations
Pour la section FSU, mettre 2 signatures.

▶ Neutralité

La NS du 01/02/1985 abroge la C du 27/10/1960 qui prétendait imposer la *"neutralité politique"* dans la salle des professeurs, y compris en matière d'affichage syndical. Mais cette mesure positive est précédée d'une référence *"au devoir de réserve des agents publics"* qui ne figure pourtant ni dans le statut général des fonctionnaires ni dans les statuts particuliers.



2.2 Droit à congé pour formation syndicale

Le SNEP-FSU organise de nombreux stages à tous les niveaux (départemental, académique, national) et sur différents thèmes, sous l'égide du Centre National de Formation Syndicale de la FSU, organisme agréé figurant sur la liste des centres dont les stages ou sessions ouvrent droit aux congés pour la formation syndicale (art du 29/12/1999 publié au J.O. du 06/01/2000). Le droit d'y participer est explicitement reconnu par le statut général des fonctionnaires pour tout titulaire ou stagiaire dans la limite individuelle de 12 jours ouvrables par an (délais de route exclus) avec la rémunération intégrale et sans être contraint de remplacer ses cours (art 34 de la L 84-16 du 11/01/1984 et art 2 de la L 82-997 du 23/11/1982).
Les demandes de congé pour formation syndicale (D 84-474 du 15/06/1984) doivent être déposées par écrit au chef d'établissement ou de service au plus tard un mois à l'avance : elles sont adressées par la voie hiérarchique au Recteur qui est seul habilité à les accorder. *"À défaut d'une réponse expresse au plus tard le quinzième jour qui précède le début du stage, le congé est réputé accordé"*.
À la fin du stage, une attestation de présence est délivrée à chaque stagiaire.

À l'heure actuelle, des directives émanant des rectorats laissent penser au CE qu'il est en droit d'accorder ou non une autorisation d'absence de ce type, le recteur seul possède cette habilitation.

Attention : les congés obtenus au titre de la formation syndicale, attribués sur la base de références spécifiques, ne peuvent être ni confondus, ni assimilés avec les autres autorisations d'absence.

2.3 Autorisations spéciales d'absence

C SE1 2014-2 du 03/07/2014
2 types d'ASA peuvent être accordés aux représentants syndicaux pour participation aux instances syndicales :
- ASA accordées aux représentants syndicaux mandatés par les statuts de leur syndicat pour participer à certaines réunions syndicales (art 13 du D du 28/05/1982 modifié).
- ASA accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger dans des organismes de concertation ou dans des groupes de travail, ou pour participer à une négociation (art 15 du D du 28/05/1982 modifié).

Les ASA de l'article 13
Tout représentant syndical dûment mandaté par l'organisation syndicale à laquelle il appartient a le droit de s'absenter, sous réserve des nécessités du service, afin de participer à des congrès ou des réunions d'organismes directeurs de syndicats, quel que soit le niveau de ces syndicats. La durée de cette absence est de 20 jours par an et par agent si le syndicat (union, fédération, confédération, syndicat national, local, y compris les unions locales, ou d'établissement) est représenté, directement ou par affiliation au conseil commun de la FP. Si ce syndicat n'est pas représenté au conseil commun de la FP, ce crédit annuel est de 10 jours.
Les agents susceptibles d'obtenir une ASA en application de l'article 13 doivent avoir été désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et doivent justifier du mandat dont ils ont été investis.



La demande d'autorisation d'absence doit être adressée, appuyée de la convocation, au chef de service au moins 3 jours à l'avance. Les administrations sont toutefois invitées à faire preuve de bienveillance en acceptant d'examiner les demandes d'autorisation d'absence qui leur seraient adressées moins de 3 jours à l'avance. Il est recommandé aux chefs de service de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisation d'absence.

2.4 Droit de grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel, rappelé dans la L 83-634 du 13/07/1983 (Titre 1 du Statut Général des Fonctionnaires). Des limitations de ce droit ont été votées par le Parlement.

▶ Préavis

La L 73-4 du 02/01/1973, toujours en vigueur, prévoit le dépôt d'un préavis de grève de 5 jours francs avant l'arrêt de travail : il est indiqué que *"le préavis précise les motifs du recours à la grève"*, *"fixe le lieu, la date et l'heure de début ainsi que la durée, limitée ou non, de la grève envisagée"*.

La même loi interdit la grève par échelonnement successif ou par roulement concerté (art L 521-4). Si la grève est nationale, académique ou départementale, c'est le secrétariat national, académique ou départemental du syndicat qui dépose le préavis. Le droit à déposer un préavis n'est reconnu qu'à une section syndicale (établissement, département, etc.). Un individu ne peut décider de se mettre en grève seul.

▶ Liste des grévistes

C'est à l'administration de recenser les grévistes et elle doit le faire *"dans la plus grande transparence"*, afin que les agents puissent vérifier leur situation. Si une retenue a été effectuée à tort, l'agent a droit au remboursement des sommes irrégulièrement retenues ainsi qu'au versement d'intérêts moratoires.

▶ Absence de service fait

La L du 29/07/1961 définit quand *"il n'y a pas service fait"* :

1) Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service,

2) Lorsque, bien qu'effectuant ses heures de service, il n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements. Abrogées par la L Le Pors du 19/10/1982, ces dispositions ont été rétablies par la L du 87-588 du 30/07/1987 (amendement Lamassoure). Ainsi le fait pour un enseignant de s'abstenir de remplir des bulletins trimestriels ou de ne pas assister à une réunion d'un jury de baccalauréat a été considéré comme relevant du *"service non fait"*.

▶ Retenues pour fait de grève

Sur le salaire

De même, la L du 30/07/1987 indique : *"L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, entraîne une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'individualité"* (le 30ème du traitement mensuel). La durée de la grève à retenir est celle du préavis de sorte que le nombre de trentièmes à retenir est toujours égal au nombre total de journées portées et délimitées par le préavis. Certains jours de cette période, comme les dimanches et jours fériés, peuvent éventuellement être comptés dans la durée de la grève. Cette jurisprudence résultant de l'arrêt OMONT (Conseil d'État 07/07/1978) est toujours en vigueur. Concrètement cela signifie que, dans le cadre d'un préavis de grève sans limitation dans la durée, peuvent être prélevés autant de trentièmes qu'il y a de journées entre le début de la grève et la reprise constatée du travail.

Sur l'ISOE et les HSA

Des retenues sont opérées en cas de grève sur la part fixe et éventuellement sur la part modulable de l'ISOE ainsi que sur les heures supplémentaires«annuelles».Le prélèvement par journée de grève sera de 1/270ème du montant annuel de l'HSA, et de 1/300ème pour l'ISOE

Sur les HSE

L'heure non faite n'est tout simplement pas payée.

> Toutes ces dispositions sont prises pour dissuader "financièrement" les grèves des fonctionnaires d'État, notamment les enseignants

▶ Réquisition

Le droit de réquisition est prévu par la loi sur *"l'organisation générale de la nation pour le temps de guerre"* du 11/07/1938. Cela est donc exceptionnel ! L'O 59-147 du 7/01/1959, puis la L du 21/07/1962 complètent *"en cas de menace sur une partie du territoire… le droit de requérir les personnes…"*. L'exercice du droit de réquisition implique une procédure spéciale (ouverture du droit en conseil des ministres, transmission écrite des ordres). L'administration peut être tentée de requérir des personnels. De telles mises en demeure, qui équivalent à une quasi-réquisition, présentent le caractère d'un ordre impératif lorsqu'elles sont notifiées par écrit et individuellement. Le non respect de la réquisition correspond à un service non fait et peut entraîner des sanctions disciplinaires. La jurisprudence admet qu'un CE puisse "requérir" un agent gréviste, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge (signature).

> Le SNEP-FSU demande l'abrogation des dispositions de la L du 30/07/1987. Dans une C du 30/07/2003 (JO du 05/08/2003) qui fait suite au mouvement social du printemps 2003 contre la réforme Fillon sur les retraites et les mesures de décentralisation à l'EN, le gouvernement avait fermement rappelé ces modalités d'application. On retrouve là la volonté de "faire payer" les acteurs du mouvement social. L'orientation visant à limiter le droit de grève a été renforcée par la mise en place du Service Minimum d'Accueil dans les écoles.

2.5 Droit de retrait

Connaître : D 82-453 du 28/05/1982 modifié par le D 95-680 du 09/05/1995, art 5-6 : *"Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent…"*. Ce droit est inscrit dans la règlementation sur l'hygiène et la sécurité (droit du travail), ceci pour faire face à des risques pouvant mettre en cause la vie ou la santé du fait de défectuosités (systèmes de protection, désordres matériels…).



La procédure :

L' agent qui se retire de la situation avec les élèves informe par écrit le CE et le recteur de sa décision d'utiliser le droit de retrait en caractérisant précisément la situation de danger grave et imminent et en demandant d'y remédier. Dans un certain nombre d'établissements des personnels ont usé du droit de retrait pour exprimer leur ras-le-bol face à des agressions, menaces, incidents, intrusions… dont ils sont trop souvent les victimes. Son utilisation dans ces situations, si elle tend à déborder le strict cadre réglementaire, représente, pour nos collègues, un moyen d'alerter l'opinion et l'administration sur des conditions de vie scolaire, de travail et de service qui deviennent insupportables pour tous (personnels et élèves). Il faut donc concevoir l'utilisation du droit de retrait comme un moyen s'inscrivant dans le cadre d'une action revendicative et non comme un droit strict à faire respecter car le juge administratif pourrait ne pas le reconnaître comme tel dans ce type d'affaire. Il faut informer par courrier individuel le CE et le recteur de cette utilisation en leur demandant de *"prendre toutes les mesures nécessaires pour remédier à la situation"* et en exigeant une réponse écrite. La décision de *"retrait"* gêne l'administration car elle doit faire la démonstration qu'il n'y a pas de *"danger grave et imminent"* ! Elle conteste systématiquement cette utilisation du *"droit de retrait"* en menaçant les auteurs de retenues sur salaires pour "service non fait". Reste que si les moyens (humains et matériels) obtenus suite à ces actions sont loin d'être négligeables, ils ne peuvent résoudre durablement l'ensemble des difficultés engendrées par les désordres économiques et sociaux qui frappent de plein fouet le système scolaire.

2.6 Violences, agressions, calomnies, plaintes, poursuites... Quels conseils ?

Connaître : C 06-125 du 16/08/06 *"Prévention et lutte contre la violence en milieu scolaire"*.

L'analyse des dossiers soumis au SNEP-FSU concernant des collègues :

– victimes d'agressions ou de calomnies diverses,
– poursuivis pénalement de façon abusive,
– sanctionnés administrativement avec une lourdeur disproportionnée avec les faits reprochés... nous conduit à formuler les recommandations suivantes :

La dégradation des conditions de travail, le comportement de certains élèves, l'attitude de quelques CE dans un contexte où, de plus en plus souvent, des parents interviennent pour mettre en cause l'enseignant (voire porter plainte contre lui avant même toute discussion), font que chacun doit faire preuve d'une grande vigilance. D'abord en évitant tout comportement pouvant être assimilé à une "agression" à l'égard des élèves. Si un incident survient, comme chacun peut en connaître, il faut immédiatement penser aux éventuelles conséquences (ex. : un élève en agresse un autre en cours, vous devez intervenir et cela fournit l'occasion d'une plainte pour avoir "brutalisé" l'un ou l'autre des protagonistes en les séparant).

Pensez aussitôt :

1) À faire un rapport écrit, circonstancié au CE accompagné de témoignages,

2) Si les parents vous mettent en cause (plainte auprès du CE), exigez d'être présent pour expliquer les circonstances en présence du CE,

3) Si le CE refuse, s'il prend fait et cause pour la version de l'élève soutenu par ses parents et adresse un rapport à sa hiérarchie (IA, Recteur), exigez (par écrit si nécessaire) d'en avoir connaissance. S'il y a refus, réclamez par lettre au Recteur (voie hiérarchique), la consultation de votre dossier administratif, c'est un droit : art 18 du statut général.

Prévenez le responsable académique du SNEP-FSU, et si le rapport contient des accusations graves que vous contestez, adressez sans attendre une copie au SNEP National (Secteur Juridique) et préparez-vous à le contester par écrit en donnant votre version des faits (témoignages si possible).

Sans préjudice d'autres suites, vos observations doivent être obligatoirement consignées en annexe du rapport concerné.

4) En cas d'agression par des parents ou un élève pénalement majeur (insultes, violences…) réclamez immédiatement la protection de l'État (article XI du statut, L du 13/07/1983). Si l'affaire est grave, n'hésitez pas à porter plainte auprès du Procureur de la République. Dans tous les cas prévenez le SNEP qui vous conseillera.

5) Si vous êtes convoqué par la police ou la gendarmerie après une plainte des parents, prévenez immédiatement le SNEP (secteur juridique) qui vous conseillera. Dans tout les cas, contentez-vous de décliner votre identité et tenez-vous en à un exposé succinct des faits.

Le respect de ces conseils élémentaires limitera les conséquences de l'affaire. Par contre, la négligence ou la conviction qu'étant certain de son "bon droit", il y a lieu de ne rien faire, peuvent conduire à des réveils douloureux ! Dans tous les cas, organisez collectivement votre défense au plan de l'établissement avec l'aide de vos collègues et des représentants syndicaux.

Victime de harcèlement ?

C 2007-047 du 27/02/2007 *"Harcèlement moral au travail"*.

C'est un phénomène qui s'amplifie dans certains établissements, mettant en cause des comportements de CE, mais aussi de collègues entre eux…

Ne rien dire, ne rien faire et subir ne peut être une solution durable, surtout lorsque cela s'accompagne d'une dégradation de la santé.

Il faut rompre l'isolement, rassembler le maximum de preuves (témoignages, documents, certificats médicaux…), contacter le médecin de prévention ainsi qu'un responsable du SNEP-FSU.

Plusieurs voies existent pour sanctionner le harceleur :

- La voie pénale, le harcèlement étant un délit puni par la loi
- La voie administrative aboutissant à des sanctions pour faute professionnelle.



3 L'établissement scolaire et son organisation

3.1 Qu'est-ce qu'un EPLE ?

Depuis la loi de décentralisation du 22/07/1983, les collèges et les lycées sont des *"établissements publics locaux d'enseignement"*. Ils disposent donc, de par la loi, de la personnalité morale et d'une autonomie dans des domaines que le Code de l'Éducation précise (livre IV, titre II, R421).
D 2008-263du 14/03/2008

3.1.1 Laïcité-Mixité-Egalité

▶ Laïcité

Charte de la laïcité à l'Ecole : C 2013-144 du 6 septembre 2013
L 15/03/2004, code de l'éducation L 141-5-1 O du 15/06/2000
La Constitution du 04/10/1958 (art 1 modifié), indique que *"La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. ..."*.
Notons que les textes constitutionnels français ne mentionnent pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Mais le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la L 2012-954 du 06/06/2012, art 4 relative au harcèlement sexuel.
Code de l'éducation L 141-1 : *"... l'organisation de l'enseignement public, gratuit et laïque à tous les degrés d'enseignement est un devoir de l'État"*. La laïcité est un des *"fondements de l'école républicaine"*. Pour autant, le SNEP-FSU doute toujours de l'efficacité de la L du 15/03/2004 suivie de la C 2004-084 du 18/05/2004 qui ne posent les termes de la laïcité que par l'interdiction du port de signes religieux : *"Le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit dans les écoles, les collèges et les lycées publics en France"*.
Le règlement intérieur de l'EPLE rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève. À noter que l'université n'est pas concernée par cette circulaire.
Le "défenseur des droits" et le collège qui l'assiste (art 71-1 de la Constitution) constituent un organisme indépendant, il est chargé de veiller au respect des droits et libertés et à la promotion de l'égalité. Des délégués existent dans chaque région.
Code de l'éducation L141-6 : *"L'enseignement supérieur public est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique"...*

▶ Mixité, égalité

Code de l'éducation L121-1 : *"Les écoles, collèges, lycées, contribuent à favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'orientation". "Ils assurent une formation à la connaissance et au respect des droits de la personne ainsi qu'à la compréhension des situations concrètes qui y portent atteinte"*.
Bien que consacrée comme modalité de fonctionnement des établissements scolaires par la loi Haby de 1975, le terme de "mixité" est peu présent dans les textes réglementaires.

> On ne peut pas se satisfaire de la formulation contenue dans le D 96-465 du 29/05/1996 relatif à l'organisation de la formation au collège précisant que *"le collège dispense à tous les élèves, sans distinction, une formation générale"*.

Un A du 12/07/1982 portant sur l'éducation contre les préjugés sexistes et visant à promouvoir une réelle égalité entre les filles et les garçons permet à la mixité de se voir assigner une finalité pédagogique. C'est au titre des engagements communautaires de la France qu'une convention interministérielle *"pour la promotion de l'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes"* est signée le 25/02/2000. Une nouvelle convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 est parue au BO n° 6 du 07/02/2013.

3.1.2 Autonomie, projet d'établissement

Art 421 : Les collèges, les lycées, les EREA disposent, en matière pédagogique et éducative, d'une autonomie qui porte sur 8 domaines, dont :
- l'organisation de l'établissement en classes et en groupes d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves,
- l'emploi des dotations en heures d'enseignement mises à la disposition de l'établissement dans le respect des obligations résultant des horaires réglementaires,
- l'organisation du temps scolaire et les modalités de la vie scolaire.

> L'autonomie donnée aux établissements est encadrée par le renforcement du rôle du CA, d'où l'importance majeure de faire vivre cette instance, seul espace démocratique où les personnels sont élus !

▶ Projet d'établissement

Art L 401-1 : le projet d'établissement définit, sous forme d'objectifs et de programmes d'action, les modalités propres à chaque établissement de mise en œuvre des programmes nationaux et des orientations nationales et académiques. Il assure la cohérence des différentes activités de formation initiale, d'insertion sociale et professionnelle, et de formation continue des adultes dans l'établissement. Il fait l'objet d'un examen par l'autorité académique et peut prévoir le recours à des procédures contractuelles ; il peut donner lieu à l'attribution de moyens spécifiques.
Ce projet peut prévoir (sous réserve de l'autorisation préalable des autorités académiques), pour une durée maximale de 5 ans, la réalisation d'expérimentations portant sur l'enseignement des disciplines, l'interdisciplinarité, l'organisation pédagogique de la classe, de l'école ou de l'établissement, la coopération avec les partenaires du système éducatif, les échanges ou le jumelage avec des établissements étrangers d'enseignement scolaire.

> L'autonomie comme espace de création (conception) pour mettre en œuvre de la meilleure façon les orientations nationales dans le respect des règles et statuts : oui
> L'autonomie comme outil au service de la déréglementation et de l'éclatement du système éducatif : non

▶ Le contrat d'objectifs

Le contrat d'objectifs, conclu avec l'autorité académique, définit les objectifs à atteindre par l'établissement pour *"satisfaire"* aux orientations nationales et académiques et mentionne les indicateurs qui permettront d'apprécier la réalisation de ces objectifs.



En institutionnalisant le contrat d'objectifs pour les établissements scolaires, en annonçant que l'attribution des moyens sera dépendante de l'atteinte ou non des objectifs fixés, l'État crée un nouveau cadre de référence : l'obligation de résultats. Il instille des indicateurs de performances (non débattus) qui permettent :
- de piloter, du sommet, la mise en place des réformes au niveau local,
- d'imposer des "gains de productivité" (effectifs/classe, augmentation de la charge de travail des personnels…),
- de faire passer l'obligation de moyens au 2nd plan,
- de mesurer la "performance" des établissements pour les mettre en concurrence.

Le SNEP-FSU conteste cette orientation, synonyme de mise en cause du service public et de privatisation de l'école.
Agir : Dans les instances de l'établissement (CA en particulier), être en permanence sur la finalité progressiste de l'école, faire réussir tous les élèves et à quelles conditions, quels besoins, dénoncer la logique de contrat. Mettre en évidence le caractère subjectif de l'évaluation des résultats d'un EPLE.

3.1.3 Compétences du chef d'établissement (CE)

Art R421-8/9/10/11/12/13
Le CE représente l'État au sein de l'établissement. En qualité d'organe exécutif de l'établissement, le CE :
- préside le CA, la CP, le conseil de discipline, le conseil pédagogique et, dans les lycées, l'assemblée générale des délégués élèves et le conseil des délégués pour la vie lycéenne,
- est ordonnateur des recettes et dépenses de l'établissement.
- est président de l'AS (D 86-495 du 14/03/1986).
- conclut tout contrat ou convention après avoir recueilli l'autorisation du CA.
- soumet au CA les mesures à prendre dans les domaines définis à l'art R421-2
- prépare les travaux du CA et exécute les délibérations adoptées par le conseil.
- prend toutes dispositions,... pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement.

Dans l'hypothèse où la proposition relative à l'emploi des dotations en heures est rejetée par le CA, la CP procède à une nouvelle instruction avant qu'une nouvelle proposition soit soumise au vote du CA. Le 2nd vote du conseil doit intervenir dans un délai de 18 jours suivant son premier vote. En cas de rejet de cette 2nde proposition, le CE en qualité de représentant de l'État arrête l'emploi des dotations en heures.

Le CE doit appliquer les décisions du CA et non le contraire : par exemple, transformer le CA en simple chambre d'enregistrement de ses décisions.
Aucune suppression ou création de classe ou de poste, aucune transformation des horaires de rentrée et de sortie des élèves ne doit être prise sans une délibération et un vote du CA.

"En qualité de représentant de l'État (...) le CE a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement (...). Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers (…) il rend compte de sa gestion au CA".

NB : Pas de service, même partagé ou de TZR, sans le forfait AS.

3.2 Le Conseil d'administration

3.2.1 Composition

Art R421-14 à 19, la composition du CA est tripartite :
- 10 membres de droit : CE, adjoint, gestionnaire, CPE, directeur SEGPA ou chef des travaux, 4 représentants des collectivités territoriales (2 conseil général ou régional dont au moins 1 élu ou 1 si Métropole compétente*, 2 représentants liés à la commune ou 1 s'il existe un Etablissement Public de Coopération Intercommunale et 1 personnalité qualifiée).
- 10 représentants élus des personnels : 7 pour les personnels d'enseignement, d'éducation, de surveillance et 3 pour les personnels administratifs, sociaux, techniques, ouvriers, de service, de santé.
- 10 représentants élus des usagers : 5 parents + 5 élèves en lycée / 7 parents + 3 élèves en collège.

(* sous réserve de la parution du décret).

LP et Collège de moins de 600 élèves sans SEGPA :
- 8 membres de droit : 4 membres de droit de l'EPLE, 3 élus collectivités (2CG ou CR, 1 commune), 1 personnalité qualifiée (2 en LP)
- 8 personnels : 6 enseignants, 2 ATOS
- 8 usagers : 6 parents, 2 élèves (4 + 4 en LP).

3.2.2 Compétences du CA

Art R421-20 à 24 (extraits) :
– Il fixe les principes de mise en œuvre de l'autonomie pédagogique et éducative : vote sur l'emploi de la DHG, modalités de répartition des élèves, projet d'établissement, expérimentation, contrat d'objectifs, voyages scolaires …
– Il adopte les règles d'organisation de l'établissement : règlement intérieur, organisation du temps scolaire, questions relatives à l'hygiène, la santé, à la sécurité
– Il délibère chaque année sur le rapport relatif au fonctionnement pédagogique de l'établissement et à ses conditions matérielles de fonctionnement.
– Il adopte le budget et le compte financier, donne son accord sur la passation de convention
– Il donne son accord sur le programme de l'association sportive fonctionnant au sein de l'établissement
– Il délibère sur toute question dont il a à connaître en vertu des lois et règlements en vigueur ainsi que celles ayant trait à l'information des membres de la communauté éducative et à la création de groupes de travail au sein de l'établissement ; sur les questions relatives à l'accueil et à l'information des parents d'élèves, les modalités générales de leur participation à la vie scolaire.

La loi d'orientation de 1989 (abrogée le 24 avril 2005) précisait que les collèges, lycées et LP sont tenus d'élaborer un "projet" d'établissement qui "définit les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs et programmes nationaux". Le projet d'établissement reste cependant une obligation pour chaque EPLE (code de l'éducation D422-16, 18, 21, 38, 41).
Ce projet, qui doit être adopté en CA, doit respecter notamment deux domaines qui ne relèvent pas de l'autonomie de l'établissement : l'invariabilité de l'horaire professeur et l'horaire disciplinaire minimum pour chaque élève. Un projet ne peut donc conduire à réduire les horaires d'EPS. Par contre, si l'équipe pédagogique, suivie par le CA, estime que plus d'EPS permettrait, par exemple, de mieux lutter contre l'échec scolaire ou de placer les élèves dans de bonnes conditions de préparation aux examens, ou de prendre en charge réellement les élèves inaptes ou handicapés, pourquoi pas ?





3.2.3 Élections au CA

Elles doivent se tenir avant la fin de la 7ème semaine suivant la rentrée scolaire.

▶ Établir une liste

Elle doit comporter au minimum 2 noms, au plus, un nombre égal au double du nombre de sièges à pourvoir, c'est à dire 14 pour le 1er collège d'électeurs "élus des personnels" (12 pour les établissements de moins de 600 élèves sans SEGPA). Les candidats sont inscrits à la suite sans mention de la qualité de titulaire ou de suppléant.

▶ Qui est électeur ?

Les personnels titulaires d'enseignement, de direction, de surveillance, de documentation, les stagiaires, auxiliaires ou contractuels à temps complet ou à temps partiel, les bénéficiaires de décharge de service totale ou partielle.
Les personnels non titulaires ne sont électeurs que s'ils sont employés par l'établissement pour une durée au moins égale à 150 heures annuelles.
Les fonctionnaires stagiaires régis par le D 94-874 du 07/10/1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics sont électeurs et éligibles.

▶ Qui est éligible ?

Tous ceux qui ont la qualité d'électeur. Les personnels non titulaires sont éligibles s'ils sont nommés pour l'année entière. Contestations : elles sont portées devant le Recteur dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la proclamation des résultats.

▶ Où voter ?

Les personnels votent dans l'établissement où ils exercent. Ceux qui exercent dans plusieurs établissements ainsi que les remplaçants, sur 2 postes budgétaires, votent là où ils effectuent la partie la plus importante de leur service. En cas de répartition égale du service, ils votent dans l'établissement de leur choix (prévenir les 2 chefs d'établissement).
Les personnels remplaçants votent dans l'établissement où ils exercent leurs fonctions au moment des élections à la condition d'y être affectés pour une durée supérieure à 30 jours.
Le vote par correspondance est possible, le matériel de vote est fourni par l'établissement.

> Vérifier que l'envoi du matériel de vote est bien fait par l'administration dans les délais pour les personnels absents. Veiller au respect de la réglementation concernant le bureau de vote, le local, le matériel de scrutin (urne fermée à clef, isoloir)...

▶ Bureau de vote

Sa durée d'ouverture est de 8 heures consécutives, les électeurs votent sans panachage ni radiation.

▶ Dépouillement et calcul des résultats

Le CE organise le dépouillement public immédiatement après la clôture du scrutin. Le calcul des sièges se fait toujours suivant la règle du "plus fort reste".

3.2.4 Fonctionnement du CA

Art R421

▶ Convocation et réunion du CA

Le CA se réunit en séance ordinaire au moins 3 fois par an.
Il est, en outre, réuni en séance extraordinaire à la demande de l'autorité académique, de la collectivité territoriale de rattachement, du CE ou de la moitié au moins de ses membres sur un ordre du jour déterminé.
Le CE fixe les dates et heures des séances. Il envoie les convocations, accompagnées du projet d'ordre du jour et des documents préparatoires, au moins 10 jours à l'avance, ce délai pouvant être réduit à 1 jour en cas d'urgence.

▶ Quorum

Le CA ne peut siéger valablement que si le nombre de membres présents en début de séance est égal à la majorité de ses membres.
Si ce quorum n'est pas atteint, le CA est convoqué en vue d'une nouvelle réunion, qui doit se tenir dans un délai minimum de 8 jours et maximum de 15 jours ; il délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents. En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 3 jours.

▶ Ordre du jour

Il est adopté en début de séance. Toute question inscrite à l'ordre du jour et ayant trait aux domaines définis à l'art R.421-2 doit avoir fait l'objet d'une instruction préalable en CP, dont les conclusions sont communiquées aux membres du conseil.

▶ Vote

Les avis émis et les décisions prises le sont sur la base de votes personnels.
Le vote secret est de droit si un membre du conseil le demande ; en cas de partage égal des voix, celle du président est prépondérante.

▶ Règlement intérieur du CA

Il vise à préciser les règles de fonctionnement du CA (à ne pas confondre avec le RI de l'établissement). Il n'existe aucune obligation effective pour un CA de se doter d'un règlement intérieur. Tout règlement intérieur doit être voté par le CA. Il ne peut contredire les textes réglementaires qui fixent le fonctionnement des CA.

3.2.5 Calendrier indicatif

MOIS	THÈMES	CP	CA
Septembre	Problèmes de rentrée Préparer l’élection du nouveau CA Derniers ajustements des dotations en fonction des élèves présents	**Souhaitable**	Si nécessaire, sur les problèmes de rentrée urgents, réunion d’un CA extraordinaire (la composition du CA est celle de l’année précédente)
Octobre	Élections du nouveau CA, 7 semaines après la rentrée		Élection de la Commission permanente et du Conseil de discipline
Novembre	Mise en place du CA	La CP doit être mise en place avant l’examen du budget	Rapport sur le fonctionnement pédagogique de l’établissement de l’année précédente. Bilan de rentrée. Règlement intérieur de l’établissement si besoin Règlement intérieur du CA
Fin novembre Début décembre	La subvention de l’établissement a été fixée par la collectivité locale avant le 1er novembre	**Souhaitable** pour examiner le budget antérieur et le projet	Vote du budget dans un délai de 30 jours à compter de la notification de la subvention
Janvier - Février	Après le vote du budget de l’État via la LOLF, les recteurs reçoivent une masse salariale limitée qui correspond à un nombre d’heures sous la forme d’ETP (équivalents temps plein). Ils notifient aux CE des orientations et via le H/E, une DHG (heures postes + HS) Ceux-ci organisent alors un projet de structure et le proposent à l’accord du CA. Créations, suppressions et transformations doivent être soumises au CA.	**Obligatoire** pour examiner les structures et consulter les personnels à partir des propositions	Pendant le CA, faire procéder à des votes clairs sur les vœux proposés par les équipes pédagogiques concernant les moyens nécessaires
Mars	· Consultation des CT, sur les propositions arrêtées par les chefs d’établissement après l’avis de leur CA · Décisions des IA-DASEN ou des Recteurs		Informer les responsables départementaux et académiques du SNEP des vœux votés en CA
2ème trimestre	Examen du compte financier		Le CA arrête le compte financier présenté par l’agent comptable
Avril - Juin	Ajustement des dotations horaires des établissements (créations de blocs horaires, implantations des postes de stagiaires)		
3ème trimestre	Projet d’établissement (évaluation du projet en cours, propositions et demandes de moyens). En toute logique, ce projet devrait être débattu pour permettre l’élaboration de la structure et non après le vote de celle-ci	**Obligatoire**	Aucune dérogation au statut des enseignants ne peut être imposée par le CA. Les textes réglementaires prévalent sur toute décision d’un CA.
Fin juin - début juillet	- Organisation complète pour l’année scolaire suivante - Organisation des classes et groupes d’élèves - Réactualisation si nécessaire du règlement intérieur	**Obligatoire**	Si attribution de moyens supplémentaires, leur emploi relève de l’autonomie de l’établissement
Juillet-Août	Affectation des TZR et stagiaires dans chaque académie.		



3.3 Les autres instances

3.3.1 Commission permanente

Art R421- 37 à 41

Composition :

- 4 membres de droit : le CE, son adjoint, le gestionnaire, un représentant de la collectivité territoriale de rattachement,
- 3 représentants élus au titre des personnels d'enseignement et d'éducation et 1 au titre des personnels administratifs, techniques, ouvriers, des services sociaux et de santé,
- 3 représentants élus des parents d'élèves et 1 représentant élu des élèves en collège (2 parents, 2 élèves en lycée).

Ses prérogatives sont élargies, puisque le CA peut lui déléguer chaque année un certain nombre de ses attributions. Les décisions prises sur délégation sont transmises aux membres du CA dans un délai de 15 jours.

Elle prépare les travaux du CA. Elle est saisie obligatoirement des questions qui relèvent des domaines définis à l'art R421-2 (emploi de la DHG, projet d'établissement par exemple). Elle veille à ce qu'il soit procédé à toutes consultations utiles, et notamment à celles des équipes pédagogiques intéressées.

Les règles en matière de convocation, de quorum et de vote pour le CA, sont applicables à la CP.

> Il n'y a aucune précision concernant le délai entre la CP et le CA. Il est important que la CP prépare le travail du CA et veille à l'exécution des décisions prises. Afin que les représentants élus des personnels puissent véritablement jouer leur rôle, elle doit être réunie suffisamment tôt avant le CA.

3.3.2 Commission éducative, conseil de discipline

▶ Commission éducative

D 2011-728 du 24/06/2011

Elle examine la situation d'un élève dont le comportement est inadapté aux règles de vie dans l'établissement et recherche une réponse éducative personnalisée.

Elle est arrêtée par le CA, inscrite dans le règlement intérieur de l'établissement et doit prévoir : un président (le CE ou son représentant), des personnels de l'établissement dont au moins un professeur et un parent d'élève. Toute personne susceptible d'apporter des éléments sur la situation de l'élève concerné peut être associée.

Les modalités de fonctionnement sont fixées par le règlement intérieur voté en CA.

▶ Conseil de discipline

Art R421-20 à R421-48

Dans chaque établissement est institué un conseil de discipline, élu, chaque année, en leur sein par les représentants titulaires et suppléants, lors de la première réunion du CA. Il se prononce sur les demandes motivées de sanctions lourdes pouvant aller jusqu'à l'exclusion définitive.

Retenons, en particulier, qu'en cas de refus par le CE de convoquer un conseil de discipline après demande écrite d'un personnel, il est tenu d'en indiquer par écrit le motif, art R421-30 et 31.

Ce conseil peut être délocalisé (dans un autre établissement ou dans les locaux de l'IA-DSDEN).

Conseil de discipline départemental, art R511-44 et R511-58 : il siège s'il y a risque de troubles, d'atteinte à la sécurité dans l'établissement.

> Pour tout problème dans les établissements, outre le SNEP, il est possible de faire appel à un médiateur de l'EN. Il y en a un dans chaque académie.

3.3.3 Commission d'hygiène et de sécurité

Art D 421-151 à 159, elle est obligatoire dans les établissements ayant des sections techniques ou professionnelles, et fortement recommandée pour l'ensemble des collèges et lycées.

Ses compétences s'étendent à tout ce qui a trait à la sécurité et à l'hygiène : équipements, machines, locaux, plan de sécurité en cas de travaux...

Les collègues volontaires pour participer à la CHS ont une responsabilité d'alerte et de signalement.

Composition : CE, gestionnaire, CPE, le représentant de la collectivité de rattachement, 2 représentants des personnels enseignants, 1 représentant au titre des personnels administratifs, ATOS, santé, techniques, 2 parents d'élèves désignés au sein du CA, 2 élèves.

Fonctionnement : une réunion par trimestre, une visite des locaux de l'établissement, au moins une fois par an, rapport d'activité une fois par an, transmission des avis de la CHS et de son programme de travail au CA, au conseil des délégués élèves.

3.3.4 Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté

Art R421-46 et 47

Composition : CE président, les personnels d'éducation, sociaux, de santé, des représentants des personnels enseignants, des représentants des parents et des élèves, les représentants de la collectivité de rattachement et de la commune.

Les représentants des personnels, parents et élèves sont désignés par le CE sur proposition des membres du CA appartenant à leur catégorie respective.

Le CESC est mis en place obligatoirement à la 1ère réunion du CA. Il est réuni à l'initiative du CE, mais aussi à la demande du CA.

Son rôle est de coordonner les actions des personnels en matière de lutte contre l'exclusion, de prévention de la violence et des comportements à risque, et d'actions d'éducation à la santé et à la sexualité.

3.3.5 Conseil pédagogique

Art L 421.5 et R421-41.1 à 6

"Dans chaque EPLE, est institué un conseil pédagogique. Ce conseil, présidé par le CE, réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un CPE et le cas échéant, le chef des travaux. Le nombre des professeurs s'ajoutant à ceux prévus par cette disposition est arrêté par le conseil d'administration.

Il a pour mission de favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement."

Il est consulté sur l'organisation des enseignements en groupes de compétences et des dispositifs d'aide et de soutien, … il fait des propositions quant aux modalités d'organisation de l'accompagnement personnalisé et de l'orientation, soumises ensuite au CA, ce qui signifie que sur ce point, le CA ne peut que se prononcer pour ou contre la proposition du conseil pédagogique mais ne peut pas l'amender.

Il propose au CE les enseignants pour le conseil école-collège.

Fonctionnement : le CE fixe seul l'ordre du jour, convoque les membres (8 jours avant au moins), et doit respecter le quorum pour siéger valablement.

> Dans les établissements, les situations sont très disparates : mise en place formelle, réunions très épisodiques, peu d'impact sur le projet d'établissement mais aussi à l'inverse, l'organisation d'une structure décisionnelle en dehors de tout cadre réglementaire.
>
> C'est une structure supplémentaire qui est souvent refusée par les enseignants. La mise en place et le fonctionnement du conseil pédagogique doivent relever de procédures démocratiques. Le conseil pédagogique doit être un appui pour le CA, et non une occasion de mettre en cause ses prérogatives.
>
> Le SNEP et le SNES continuent à réclamer les moyens d'un véritable travail de concertation qui permette la mise en œuvre de choix pédagogiques décidés démocratiquement par les enseignants.



3.3.6 Conseil Ecole-Collège

Art R421-20-g, le conseil école-collège détermine un programme d'actions afin de contribuer à améliorer la continuité pédagogique entre l'école et le collège
Composition : le principal du collège ou son adjoint, l'inspecteur de l'éducation nationale (IEN) chargé de la circonscription du 1er degré, des personnels du collège désignés par le CE sur proposition du conseil pédagogique, des membres du conseil des maîtres de chacune des écoles du secteur de recrutement du collège désignés par l'IEN sur proposition de chacun des conseils des maîtres.
Le conseil école-collège est présidé par le principal et l'IEN, ils fixent conjointement le nombre de ses membres en s'assurant d'une représentation égale des personnels des écoles et du collège.
Fonctionnement : il se réunit au moins 2 fois par an, pour établir son programme d'actions ainsi qu'un bilan des réalisations. Il les soumet au CA du collège et au conseil d'école de chaque école concernée. Les programmes d'actions et bilans sont transmis au DASEN.

Le SNEP-FSU a voté contre ce texte. Cette nouvelle instance s'inscrit dans une vision d'une organisation du système éducatif fondée sur un bloc école-collège. Loin de donner un espace de liberté pour permettre une meilleure connaissance réciproque des pratiques, des contenus, des réalités professionnelles, l'organisation choisie par l'administration tend à rigidifier les liaisons CM2-6ème. Ce conseil pourrait devenir un outil pour imposer des pratiques formatées et des expérimentations visant à un pilotage local de la scolarité obligatoire.

3.4 Budget et compte financier

RCBC: D 2012-1193 du 26 /10/2012
L 421-4-11-23
Depuis la réforme du cadre budgétaire et comptable (RCBC), le budget est présenté en 3 services : Administration et Logistique, Activités pédagogiques, Vie de l'élève, eux-mêmes divisés en domaines et activités.
Les recettes de l'établissement proviennent de la collectivité territoriale de rattachement, et des crédits d'État.
La subvention de la collectivité territoriale, de très loin la plus importante, a toujours été globale.
Le CA fixe et vote la répartition ; néanmoins, les collectivités donnent des indications sur le calcul de la dotation et sur la répartition préconisée, pour une "bonne" utilisation des crédits et une maîtrise des dépenses, selon leur point de vue.
Les crédits d'État attribués aux établissements sont présentés globalisés : les crédits du programme "vie de l'élève" sont distincts de ceux du programme "2nd degré", et ne sont pas fongibles : les bourses, fonds sociaux, fonds pour la cantine... ne peuvent être globalisés avec ceux qui aident au fonctionnement de l'établissement et relèvent du principe de gratuité : manuels scolaires, subventions pour carnets de correspondance, redevance reprographie, subventions pour logiciels, pour projets pédagogiques... Le CA décide également des principes de leur répartition.
La notification du budget est communiquée début novembre ; l'établissement dispose d'un mois, à compter de sa réception, pour voter le budget qui deviendra exécutoire le 1er janvier.
Documents indispensables : le projet de budget avec en parallèle le budget de l'année en cours et le compte financier de l'année précédente.

3.5 La dotation horaire globale

La DHG correspond aux heures attribuées à l'établissement pour le faire fonctionner pendant une année. Ces moyens horaires sont calculés par l'administration rectorale à partir du nombre d'Heures par Elève (H/E), c'est-à-dire en fonction des moyens budgétaires (nombre de postes) que les arbitrages politiques puis budgétaires permettent. Le H/E représente l'investissement de la nation par élève et donc les choix éducatifs !
Selon les typologies d'établissements REP/REP+ ou les politiques académiques, la clé de répartition qu'est le H/E est pondérée. Elle n'en reste pas moins un outil de gestion qui part des moyens et non plus des besoins !
Cette dotation comprend des heures postes (correspondant à des postes fixes implantés dans l'établissement ou à des moyens provisoires) et des heures supplémentaires.

Les heures attribuées pour les forfaits AS UNSS sont intégrées à cette DHG, ce que nous contestons, puisque personne d'autre que les enseignants d'EPS ne peut bénéficier d'un forfait pour animer le sport scolaire. Pour le SNEP, et depuis le D du 2014-460 du 28/05/2014, il doit y avoir autant de forfaits que d'enseignants d'EPS dans l'établissement.

Sur cette base sont définis :
- les postes dits "définitifs" (même si un poste peut être remis en cause chaque année !),
- les blocs moyens provisoires (BMP), implantés pour une année,
- les HSA et HSE.

C'est à partir de cette dotation que les établissements définissent leur structure pédagogique pour l'année suivante... et/ou luttent pour des moyens augmentés !
Dès le mois de novembre, les CE engagent les négociations avec les inspections académiques pour préparer l'année suivante. C'est donc dès cette période qu'il faut intervenir dans les CA.

Le SNEP-FSU propose que des coefficients correcteurs soient appliqués dans les IA et rectorats pour implanter des moyens en EPS qui prennent en compte :
- les conséquences de l'éloignement des installations et des sur-effectifs,
- la quantité de pratique, le temps réel d'activité,
- la sécurité dans certaines APS,
- la possibilité d'une évaluation sérieuse aux examens.

Le SNEP-FSU a toujours condamné ce système de globalisation qui n'est rien d'autre qu'une technique de gestion des moyens qui met les disciplines en concurrence. Nous demandons que les moyens soient calculés en partant des besoins réels des établissements, avec retour à des normes d'effectifs, et attribués en postes et non plus en heures. Par ailleurs, le SNEP condamne la procédure qui consiste à transformer les heures postes en HS dans le but de supprimer des postes.
Le rôle des élus au CA doit être, avant tout, de mettre en évidence ces besoins réels et de tenter d'obtenir leur prise en compte notamment en création de postes d'enseignants. Le CA doit donner son accord sur la proposition de répartition de la DHG comme sur les fermetures-ouvertures de postes dans l'établissement. Certains CE cherchent à différer l'expression du CA à la fin de l'année scolaire. Il faut refuser cette manœuvre et exiger que le CA reste saisi de ces prérogatives même si, au final, le CE en qualité de représentant de l'État arrête l'emploi des dotations en heures. Le CA, où siègent les parents d'élèves, est bien le lieu de la lutte contre les transformations d'heures postes en HSA, les compléments de service et pour la création de postes,... C'est au sein de l'établissement que commence la bataille indispensable pour l'emploi. Le SNEP met à disposition chaque année à cette fin un "kit DHG".

Documents qui doivent être remis aux élus : les prévisions d'effectifs, par niveau/séries, la DHG en heures-postes et HSA, les propositions de structure du CE, le tableau de répartition des moyens par discipline (TRMD).

4 Organisation de l'EPS

4.1 Coordination

Un moment mise en question lors des discussions sur le métier d'enseignant du 2nd degré (en 2013-2014), la coordination EPS a été confirmée suite à une action forte du SNEP-FSU. Pour l'année 2014-2015, les conditions d'attribution et de rémunérations restent inchangées. À partir de la rentrée 2015, un régime indemnitaire devrait se substituer aux HS ou décharges de service (cf. site SNEP pour les évolutions).

La C 2833 du 05/12/1962 met l'accent sur *"la variété, l'ampleur, la difficulté du travail d'organisation des APS..."* Désignation du coordonnateur : *"le chef d'établissement soumet à l'approbation de l'IA, le nom de l'enseignant qui sera chargé de la coordination. Cette proposition sera faite après consultation de l'ensemble des professeurs d'EPS de l'établissement. La désignation du coordonnateur est faite pour l'année scolaire".*

NS 82-355 du 16/08/1982

"– 1 heure supplémentaire par établissement si celui-ci compte 3 ou 4 enseignants d'éducation physique et sportive assurant au moins 50 heures dans cette discipline (y compris les heures effectuées dans les sections d'éducation spécialisée [ndlr : SEGPA])."

"– 2 heures supplémentaires par établissement si celui-ci compte plus de 4 enseignants d'éducation physique et sportive. Toutefois, dans les collèges et lycées assurant l'horaire obligatoire d'éducation physique et sportive, l'enseignant coordonnateur pourra demander une décharge de service se substituant au paiement de ces heures supplémentaires pour un volume équivalent".

NS 46-15 du 06/04/1983 du Ministre, envoyée aux Recteurs (jamais publiée au BO) *"La mise en place à la rentrée prochaine de nouveaux compléments de service amène une hausse du nombre d'établissements se situant entre les équivalents de 4 et 5 emplois. C'est pourquoi, je vous indique qu'à compter de la rentrée 83, il conviendra d'attribuer 2 heures supplémentaires aux établissements dans lesquels est dispensé un enseignement de l'EPS correspondant à plus de 4 services à temps complet".*

Le SNEP-FSU porte la revendication que toutes les équipes EPS puissent bénéficier de la coordination.
La référence des textes, soit au nombre d'heures d'EPS, soit au nombre d'enseignants, pour déterminer le nombre d'heures de coordination, est source d'ambiguïtés. Le SNEP doit intervenir chaque année au niveau rectoral pour que soit appliquée la règle des 2 HS dès qu'un établissement est doté de plus de 4 enseignants même si leurs services, pour diverses raisons (blocs horaires, temps partiel, décharges, etc.) ne sont pas complets. Les règles rectorales sont plutôt 1 heure à partir de 50 heures d'EPS et 2 heures à partir de 68 heures. Dans le cas où 2 HSA sont attribuées pour la coordination, rien ne justifie que la 2ème heure ait un taux inférieur à la 1ère.
Le SNEP-FSU pèsera dans les discussions qui s'ouvriront à la rentrée 2015 sur ce nouveau régime indemnitaire.

4.2 Les horaires EPS des élèves

Code de l'éducation, art D 312-1 *"L'éducation physique et sportive figure au programme et dans les horaires, à tous les degrés de l'enseignement public. Elle s'adresse à l'ensemble des élèves". Art L312-1 "L'Etat est responsable de l'enseignement de l'éducation physique et sportive, placé sous l'autorité du ministre chargé de l'éducation".*

"5h pour tous et toutes", une revendication historique du SNEP-FSU.
L'augmentation des horaires est un des axes principaux de l'intervention du SNEP, pour un développement de la discipline EPS, pour favoriser les apprentissages et un meilleur équilibre de la vie scolaire des élèves, pour une amélioration des conditions de travail des enseignants. La perspective demeure les 5h d'EPS pour tous et toutes, avec comme première étape :
- 4h pour tous les collégiens, élèves de SEGPA compris,
- 3h pour tous les lycéens, y compris en LP,
- 2h effectivement proposées à tous-tes les élèves des classes post-bac, BTS compris.

La loi de refondation de 2013 a confirmé la possibilité pour les établissements d'expérimenter des dispositifs dérogatoires aux textes, y compris sur les horaires, mais sous réserve de l'autorisation préalable des autorités académiques. Un bilan de ces expérimentations menées dans ce cadre doit être établi chaque année par le CNESS. (Code de l'éducation L401-1).

4.2.1 Au collège

En 6ème : 4h, autres niveaux : 3h.
La loi de 2013 a redéfini les cycles d'enseignement de la scolarité obligatoire. La classe de 6ème est désormais la troisième année d'un cycle 3 (consolidation) qui inclut CM1, CM2 et 6ème; les classes de 5ème, 4ème et 3ème constituent le cycle 4 (approfondissements).

Le SNEP-FSU soutient l'idée de la nécessité de créer des liens "écoles-collège" pour préparer et aider les élèves à l'entrée en 6ème. Pour autant, il conteste l'idée que la "rupture" à l'entrée au collège serait responsable de l'essentiel de la difficulté scolaire. La volonté évidente de "primariser" la 6ème relève d'une idéologie qui, en visant la mise en place d'une "école du socle", nie les spécificités des 1er et 2nd degrés. Les conseils de cycles 3 et conseils école-collège, nouvellement créés, vont alourdir la charge de travail des enseignants sans être des outils efficaces pour une meilleure réussite scolaire. On peut d'ailleurs se demander si, comme les cycles prévus depuis plus de 20 ans, ils vont effectivement fonctionner. Un bilan sincère sera de toute façon nécessaire.

▶ Classe de 6ème : cycle d'adaptation, qui devient 3ème année du cycle de consolidation

A du 14/01/2002 : chaque collège dispose de 28h par division pour les enseignements obligatoires (dont 4h en EPS). L'aide et l'accompagnement du travail personnel des élèves (2h) compris dans la DHG figurent dans cette grille horaire; ils sont dans le meilleur des cas inscrits dans le service des enseignants, au pire rémunérés en HSA voir en HSE. Il faut ajouter 10h annuelles de vie de classe.

Les 4h en 6ème ont permis d'améliorer les conditions d'apprentissage en EPS des collégiens. Cette victoire syndicale (1994) ne doit pas être remise en cause, mais au contraire être étendue à toutes les classes du collège.



Classes de 5ème et 4ème : cycle central, puis cycle des approfondissements (avec la 3ème)

A du 26/12/1996 modifié par les A du 10/02/2002 et du 6/04/2006.

Art 2 (modifié) : dans le cycle central, chaque collège dispose d'une dotation horaire globale de 25h30 hebdomadaires par division de 5ème et de 28h30 hebdomadaires par division de 4ème pour l'organisation des enseignements obligatoires, incluant les itinéraires de découverte. Un complément de dotation peut être attribué aux établissements pour le traitement des difficultés scolaires importantes. Ce complément est modulé par les autorités académiques en fonction des caractéristiques et du projet de l'établissement, notamment en ce qui concerne le suivi des élèves les plus en difficulté. Une demi-heure "non affectée" est à la disposition des établissements.

Art 3 : Cette dotation en heures d'enseignement est distincte de l'horaire élève fixé à 25h en 5ème et 28h en 4ème.

Les itinéraires de découvertes (IDD) :

C 2002-074 du 10/04/2002 : *"Circulaire de rentrée collège et mise en œuvre des itinéraires de découverte"*. Cette circulaire indique que l'EPS peut être partie prenante des IDD. L'horaire hebdomadaire d'EPS élève peut ainsi passer de 3h à 4h (dont 1h d'IDD). C 2002-160 du 02/08/2002 : IDD et responsabilité.

Le SNEP-FSU n'est pas opposé au principe des IDD, mais conteste les conditions de leur mise en œuvre, en particulier l'absence de précisions quant aux contenus et aux modes d'évaluation. Que reste-t-il des IDD, en nette perte de vitesse depuis plusieurs années ? Les collèges ont beaucoup de contraintes et les DHG sont insuffisantes.

Classe de 3ème : cycle d'orientation, puis 3ème année du cycle des approfondissements

A du 02/07/2004 : chaque collège dispose d'une dotation horaire globale de 28h30 hebdomadaires par division de 3ème pour les enseignements obligatoires dont 3h d'EPS.

Ce texte institue un enseignement facultatif de découverte professionnelle de 3h (DP3). *"À titre transitoire, ce module peut être porté à 6h pour les élèves en grande difficulté"* (DP6).

Les heures de vie de classe

Depuis la rentrée 99 (texte d'orientation, "le collège des années 2000" NS du 07/06/1999), 10h de vie de classe figurent dans les grilles horaires de chaque niveau de classe. *"L'organisation de cette heure est confiée au professeur principal avec la possibilité d'intervention d'autres adultes"*.

Le D 93-55 du 15/01/1993 fixant les modalités d'attribution de l'ISOE pour les professeurs principaux, n'a pas été modifié pour intégrer l'animation des heures de vie de classe parmi les tâches de PP ouvrant droit à rémunération. Si ces heures sont nécessaires pour régler un certain nombre de problèmes liés à la gestion des classes, il faut revendiquer collectivement une rémunération (HSE) pour ces heures effectuées parfois bien au-delà des 10h prévues.

Options en collège

Concernant l'EPS, il n'existe pas de dispositif optionnel au collège, les SSS n'étant pas à proprement parler des options. Néanmoins, sur la base d'un projet particulier inclus dans les projets d'EPS et d'établissement, il est possible de proposer la création de "classes EPS", qui peuvent prendre diverses appellations.

A 29/05/1996 : *"Organisation des enseignements dans les classes de Sixième de collège"*.

"Un complément de dotation peut être attribué aux établissements pour le traitement des difficultés scolaires importantes. Ce complément est modulé par les autorités académiques en fonction des caractéristiques et du projet de l'établissement, notamment en ce qui concerne le suivi des élèves les plus en difficulté.

- Dans le cadre de son projet d'établissement, chaque collège utilise les moyens d'enseignement qui lui sont attribués pour apporter des réponses adaptées à la diversité des élèves accueillis".

A 26/12/1996 (cycle central) et A 02/07/2004 (3ème), même possibilité offerte.

L'EPS en SEGPA

C 2006-139 du 29/08/2006 et C 2009-060 du 24/04/2009 : orientation pédagogique.

L'horaire consacré à l'EPS est à minima de 4h en 6ème, 3h en 5ème et 4ème, 2h en 3ème. Compte-tenu de la spécificité de la SEGPA et du public qui y est scolarisé, chaque division ne devrait pas excéder 16 élèves.

Ce texte précise par ailleurs que l'ensemble des disciplines *"doit faire l'objet d'un enseignement effectif"*. Participation des élèves à toutes les activités du collège, donc à l'association sportive.

Les horaires d'EPS sont dorénavant affichés (à minima). Les besoins horaires sont intégrés à la DHG du collège, mais identifiés, fléchés. Cela doit inciter à la vigilance pour que tous-tes les élèves de SEGPA bénéficient des horaires prévus. Les enseignements sont assurés principalement par des instituteurs ou professeurs d'école spécialisés, des PLP, des enseignants de collège plus particulièrement en EPS, en arts plastiques, en langues vivantes, en éducation musicale, dans les disciplines expérimentales et scientifiques.

Des documents d'accompagnement conséquents ont été produits; ils constituent des outils intéressants pour ce niveau de scolarité. Ils sont consultables sur le site du CNDP :

http://www2.cndp.fr/archivage/valid/15354/15354-11298-14372.pdf - (EPS p 81 à 110)

4.2.2 En lycées généraux, technologiques et agricoles

EPS obligatoire

2h pour tous les élèves des voies générale et technologique.

EPS optionnelle

2 formes d'option existent à l'heure actuelle :

– **L'option EPS facultative :** 3h en 2nde, 1ère et Terminale. Évaluation au bac en CCF ou en contrôle ponctuel.

– **L'enseignement de détermination :** 5h dont 1h dédoublée en 2nde, devient enseignement de complément en 1ère et T, avec 4h dont une heure dédoublée. Évaluation en CCF, coefficient 2.

L'enseignement de détermination puis de complément, créé en 1999, permet un approfondissement de l'enseignement de la culture sportive et peut représenter une propédeutique à une poursuite d'études sur le champ des métiers du sport. Son développement n'a pas été à la hauteur des engagements ministériels initiaux (objectif 2 lycées par département). Le cumul des 2 options n'est pas possible pour les élèves.

L'option facultative d'EPS, créée en 1995, offre aux lycéens 3h d'EPS en plus des 2h obligatoires. Elle est évaluée au baccalauréat. Elle est très demandée, mais son enseignement ne concerne que 2,5 % des lycéens (environ 40 000), car elle n'est proposée que dans un nombre limité de lycées G et T et entre en concurrence avec d'autres options.

Le SNEP-FSU a toujours demandé le développement des options EPS en lycées ; avec les équipes EPS concernées, il formule des propositions pour que la réforme "Darcos 2009" des lycées n'aboutisse pas à une régression en termes d'implantations et de rayonnement de l'option facultative comme de l'enseignement de détermination.



Connaître :

1) A du 17/02/1995 qui crée l'option EPS à raison de 3h par niveau de classe.

NS 96-218 du 29/08/1996 et NS 97-162 du 28/07/1997

NS 99-073 du 20/05/1999 et 524-0d sur la réforme des lycées, classes de 2nde générale et technologique, rentrée 99 : création de l'enseignement de détermination d'EPS.

2) A du 19/06/2000 : organisation et horaires de la classe de 2nde générale et technologique.

EPS : 2h.

Enseignement de détermination : 4h (classe entière) +1h dédoublée, option facultative : 3h

3) C 01-083 du 11/06/2001 : rentrée 2001 dans les LGT.

Poursuite de l'enseignement de détermination d'EPS après la 2nde pour les élèves qui souhaitent le prolonger dans le cycle terminal : enseignement de complément (3h + 1h en classe dédoublée), pas de cumul avec l'option facultative, une seule option facultative pour ces élèves.… Les TPE pourront impliquer l'EPS… coefficient 2 qui s'ajoutera au coefficient 2 de l'enseignement obligatoire.

4) NS 01-108 du 13/06/2001

Cette note confirme les conditions de mise en place de l'enseignement de détermination et de l'enseignement de complément. Les candidatures des élèves pour l'enseignement de détermination sont examinées par une commission académique regroupant l'IPR et des représentants des établissements concernés.

5) A du 27/06/2001 : organisation et horaires des classes de 1ère et terminales préparant au baccalauréat général. Enseignement complémentaire à 4h (dont 1h en classe dédoublée).

6) A du 27/07/2001 : organisation et horaires des classes de lycées préparant aux baccalauréats technologiques. Art 3 : les élèves ont la possibilité de suivre un enseignement complémentaire.

Agir ! Les équipes pédagogiques et les élus au CA doivent mettre en liaison les exigences du programme avec les conditions réelles d'enseignement (effectifs, installations, …) pour exiger des moyens supplémentaires permettant, en priorité pour les classes d'examen, l'amélioration de ces conditions.

La poursuite et le développement de l'enseignement de détermination sont également un enjeu très important. Cette offre de formation en EPS est restée très en deçà des objectifs fixés (comme une première étape) par la NS du 13/06/2001.

4.2.3 En lycée professionnel

La réforme de la voie professionnelle, NS 2009-138 du 25/09/2009, BO spécial n° 9 du 15/10/2009, a modifié les structures ainsi que les programmes et les horaires. La lutte menée par le SNEP-FSU a permis de conserver les 3h en Bac Pro (1ère et terminale) alors que les premières propositions ministérielles les ramenaient, sur l'ensemble du cursus, à 2h, et de préserver ceux de CAP.

Pour autant, cette réforme, que nous continuons à contester, réduit les temps d'enseignement et d'apprentissage des élèves et permet au gouvernement de réduire les postes d'enseignants.

Les horaires ci-dessous sont applicables. :

CAP : 2h30 (A du 24/04/2002)

BEP : 2h (A du 17/07/2001)

BAC Pro : 2h en 2nde, 3h en 1ère et terminale (A du 10/02/2009)

Dans les grilles horaires des différents CAP, BEP ou Bac pro, la démarche est la même : définition d'un horaire élève annuel correspondant à l'horaire hebdomadaire multiplié par le nombre de semaines de cours (hors périodes de formation en entreprise ou période de formation en milieu professionnel). Bien que l'horaire hebdomadaire soit déclaré indicatif, il n'est donc pas possible de descendre en dessous des 2h en BEP, 2h30 en CAP et 2h/3h en Bac pro en 3 ans.

En Bac pro, si nous n'avons pas obtenu les 3h pour les 3 années (mais 2h+3h+3h), l'EPS est néanmoins traitée maintenant comme la plupart des autres disciplines, avec environ 75 % de l'ancien horaire de 2 ans de BEP+ 2 ans de bac pro. (La discipline la plus pénalisée reste l'enseignement artistique, ce que la FSU a dénoncé). Par exemple, en EPS, l'horaire en "production" était dans l'ancien système en 4 ans de 296h, il devient 224h (après avoir failli être de 168h).

Les grilles horaires du bac pro en 3 ans posent d'abord ce problème général d'une baisse de 25 % des horaires mais aussi d'autres problèmes (annualisation, flou dans certaines disciplines, autonomie quasi-totale des établissements d'où risques d'inégalités, de concurrence, …).

Les projets pluridisciplinaires à caractère professionnel (PPCP)

C 2001-172 du 05/09/2001

Dans ces textes, il est indiqué que la participation de l'EPS aux PPCP est "possible".

Attention : celle-ci vient en déduction des horaires obligatoires d'EPS et non en sus ! Il est précisé qu'en PPCP, *"l'objectif visé est l'acquisition des savoirs et des savoir-faire des différentes disciplines. Il ne peut se limiter à l'acquisition de capacités ou compétences transversales".*

Les périodes de formation en milieu professionnel (PFMP)

C 2000-095 du 26/06/2000

En ce qui concerne les visites des élèves en stage en entreprise, notre statut de professeur d'EPS ne nous permet pas vraiment de les refuser. Le D 80-627 du 04/08/1980 concernant notre statut rappelle que *"Les professeurs d'EPS participent aux actions d'éducation, principalement en assurant l'enseignement de leur discipline"*. La NS 92-329 du 09/11/1992 régissant les PFMP, précise dans son chapitre *"suivi des activités en entreprise"* : *"La concertation entre l'équipe pédagogique et les formateurs du jeune dans l'entreprise doit se réaliser tout au long du processus"*. Par *"équipe pédagogique, il faut entendre non seulement les professeurs des disciplines professionnelles, mais aussi les professeurs d'enseignement général..."*. Cela peut donc faire partie du service des collègues de LP.

La C 2000-095 du 26/06/2000 précise également les conditions de participation et d'encadrement pour ces périodes.

Pour autant, il ne peut être demandé aux collègues d'intervenir sur des sujets ou des secteurs sur lesquels ils ne possèdent pas assez de connaissances (notamment sur la partie professionnelle).Le D 2000-753 du 01/08/2000 rappelle que si un enseignant n'accomplit pas de visite ou d'encadrement, *"son service est complété, dans la même semaine par des actions de soutien et d'aides aux élèves en difficultés…"*, ce qui laisse des possibilités pour les équipes d'organiser l'EPS différemment ou d'en renforcer l'enseignement.



▶ Accompagnement personnalisé (AP)

Depuis la rentrée scolaire 2009, les élèves de baccalauréat professionnel bénéficient d'un AP inclus dans leur emploi du temps, dans le cadre de la nouvelle voie professionnelle : 210h, à répartir sur les 84 semaines du cycle de 3 ans (soit en moyenne 2,5h par semaine). Les enseignants des lycées professionnels assurent cet accompagnement.

Toutes les disciplines sont susceptibles d'être intégrées à ces actions d'AP. Les disciplines générales sont les principales concernées.
L'AP s'inscrit dans l'emploi du temps scolaire des élèves. Il est dispensé sur toute ou partie de l'année.

Cela sous-entend que l'EPS peut en bénéficier au même titre que les autres disciplines. Et s'il ne s'agit pas de jouer en "concurrence" avec les collègues, il n'y a pas de raison particulière pour renoncer à ce dispositif. On peut parfaitement proposer, par exemple pour les élèves non nageurs, un dispositif mis en place dans ce cadre.
À noter qu'un collègue peut bénéficier des d'heures d'AP dans son service, lui permettant ainsi de ne pas avoir à faire de complément de service. Pour autant, on ne peut pas imposer des heures d'AP à un collègue dont le service est déjà à 20h !

4.3 Programmation des APSA

Le débat concernant les activités à programmer reste d'actualité, bien qu'il ait été institutionnellement confisqué. En effet, la réflexion dans les équipes sur la programmation était l'un des premiers "gestes professionnels". Aujourd'hui la multiplication des contraintes imposées par les textes officiels (programmes et certification), combinée à la disponibilité des équipements sportifs, a ôté quasiment tout choix dans la grande majorité des établissements. Le SNEP-FSU a contesté l'avènement des "compétences propres", nouvel avatar d'une longue histoire qui a débuté réellement au début des années 90 avec les "domaines d'actions". Quels que soient le discours et les modes du moment (l'entrée par les compétences par exemple), la question du mode de regroupement des APSA pour viser une diversité de cultures, reste un enjeu. Mais elle est aujourd'hui surplombante et surdéterminante. Nous souhaitons lui redonner une juste place : en aucun cas la "classification" ne peut jouer le rôle phare qui lui est dévolu aujourd'hui, celui d'affichage de ce qu'est la discipline. Elle doit être simplement un outil pour aider au choix des APSA en fonction de leurs enjeux de formations. Le regroupement d'APSA imposé par les "compétences propres" ne repose que sur des préoccupations visant à piloter l'EPS sur quelques idées partagées par un petit groupe de personnes éloigné du terrain : volonté de limitation des sports collectifs et des sports de raquettes, imposition de certaines activités comme le step ou la musculation en lycée, réduction de la notion de performance à la "mesure" (athlétisme, natation)… Cette logique conduit aussi à assimiler pratiques artistiques (danse, arts du cirque) et gymniques… Bref, l'enquête menée en 2013 par le SNEP auprès de la profession est claire : la classification est professionnellement rejetée, car elle conduit à des contresens et à des impossibilités pratiques. Une refonte des programmes collèges est mise en perspective à l'horizon 2015-2016. Nous souhaitons des évolutions significatives, car au stade où nous en sommes, les groupes d'APSA doivent être revus, et les "CP" ne fonctionnent pas. À plus long terme, nous demandons, comme cela avait été inscrit dans les programmes lycée et LP de 2001 et 2002, que la réflexion sur les classifications puisse faire l'objet d'un travail régulier entre universitaires, membres du corps d'inspection et représentants professionnels.

L'organisation de l'enseignement des APSA est déterminée par les programmes de chaque niveau scolaire.

▶ En collège

A du 08/07/2008 (annexe) - BO spécial n°6 du 28/08/2008.
"Le projet pédagogique doit présenter une programmation exigeante, équilibrée et suffisamment diversifiée pour permettre aux filles comme aux garçons de réussir et d'acquérir une culture commune". Le texte précise une liste nationale de 26 APSA regroupées dans les 8 groupes du programme de 1996 et un référentiel de compétences attendues (2 niveaux) pour chacune d'entre elles. Des activités académiques (1/3 de la liste nationale au maximum) et une activité d'établissement, peuvent être également programmées, à condition que des fiches de compétences attendues soient produites. Deux degrés d'acquisition sont identifiés. Chaque établissement doit programmer ces APSA en permettant aux élèves des acquisitions de niveau 2 dans 8 APSA (une dans chaque groupe) à la fin de leur scolarité du collège. Le texte précise qu'en 6ème, seul le niveau 1 est envisagé.

Le programme de 2008 a été le premier de la série présentant la nouvelle architecture voulue par l'IG. Il présente, par souci de compromis, une double classification : celle des compétences propres et celle des groupes d'activités issue des programmes de 1996. Dans les faits, ce sont les groupes d'activités qui pilotent, puisque ce sont eux qui sont cités comme organisant la programmation. L'institution, notamment par le biais du texte sur le DNB, a ensuite cherché à remettre en cause cette logique.
Le choix des APSA contenues dans la liste nationale est discutable, sachant qu'aucun argument officiel n'a été donné sur la composition de cette liste : on peut s'étonner de la présence d'activités telles que l'aérobic (pourquoi et comment cette activité arrive-t-elle dans les programmations, quel pertinence, quelle représentativité culturelle, quelle didactisation ?). On peut s'étonner aussi du découpage de l'athlétisme en plusieurs APSA, alors que la gymnastique reste une et indivisible. Bref, trop d'implicites, trop d'approximations… au final, trop de bricolage, qui rend l'EPS pratiquement instable.

▶ En lycée général et technologique

A du 08/04/2010 BO spécial n°4 du 29/04/2010 (Voir aussi § 4.6 Les programmes)
Formellement, ce programme change les principes de programmation reconnus par la profession et encore valides dans les programmes collèges, reposant sur des groupes d'APSA. Ce qui était peu perceptible au collège le devient au lycée : les "compétences propres" ont une fonction annoncée comme fondamentale : *"Les cinq compétences propres à l'EPS, de dimension motrice, circonscrivent l'ensemble des activités physiques sportives et artistiques. Elles organisent le parcours de formation du lycéen afin de lui permettre l'accès aux acquisitions les plus représentatives du champ culturel des activités physiques sportives et artistiques. Chacune des compétences recouvre à la fois l'énoncé de l'un des cinq problèmes fondamentaux posés à l'élève dans la pratique des APSA et les éléments qui vont témoigner de sa capacité à le résoudre"*.
Mais ce n'est pas tout, elles ont aussi une fonction, dans le cadre du lycée, nouvelle. Elles instituent un nouveau groupe d'activités dont le législateur décide qu'à terme, elles devront être programmées à part égale des autres. Pour ce faire : *"Aux quatre compétences propres du collège s'ajoute, au lycée, une cinquième compétence : réaliser et orienter son activité physique en vue du développement et de l'entretien de soi. N'ayant pas été offerte au collège, elle devient un passage obligé de formation. Au cours du cursus de formation du lycéen, l'accès au niveau 4 de la cinquième compétence est attendu. Par l'autonomie et l'engagement qu'il suppose, il est garant de l'appropriation d'un habitus santé"*.



Les compétences propres sont ainsi devenues en quelques années le fer de lance de la politique de l'I G. Pas plus qu'en collège, la liste des APSA retenues au lycée n'a fait l'objet d'un travail sérieux et explicite. Le canoë kayak disparaît, le judo apparaît au détriment de la lutte, et bien entendu apparaissent ces nouvelles activités promues par l'administration : le step, la musculation, la course en durée, la natation en durée.

En lycée professionnel

A du 10/02/2009 BO spécial n°2 du 19/02/2009

Même chose que pour les lycées généraux concernant les compétences propres. La liste des APSA retenues recèle là encore quelques curiosités : la gymnastique n'est pas, contrairement aux collèges et aux lycées généraux, une et indivisible, on distingue ici 2 APSA différentes : la gymnastique au sol et le saut de cheval ! Apparaît la relaxation dans la "CP5". Pourquoi pas en lycée général ? La relaxation ne posera-t-elle pas des problèmes pour l'évaluation ?

4.4 Emplois du temps EPS

C 76-263 du 24/08/1976 *"Emplois du temps d'EPS des établissements du second degré"*

"- Prévoir une répartition harmonieuse sur toute la semaine des séances à partir du lundi matin jusqu'au samedi en fin de matinée.

- Proscrire l'organisation pour une même classe de deux séances soit au cours de la même journée, soit à moins de vingt-quatre heures d'intervalle.

- Constituer des sections à effectifs équilibrés.

- Inscrire obligatoirement au mercredi après-midi les activités de l'AS de l'établissement.

- D'autre part, s'agissant du service des enseignants d'éducation physique et sportive, j'insiste pour qu'ils n'effectuent pas plus de six heures d'enseignement par jour, sauf dérogation accordée par les soins du directeur départemental avec l'accord de l'inspecteur d'académie et justifiée par une situation particulière".

La C 2010-125 du 18/08/2010 *"développement du sport scolaire"*, précise que *"Dans tous les collèges et les lycées, les chefs d'établissement veillent à préserver le mercredi après-midi dans l'emploi du temps des élèves comme un temps dévolu aux activités de l'association sportive et aux compétitions organisées par les fédérations sportives scolaires. La libération du mercredi après-midi est en effet une condition nécessaire au développement de l'association sportive. Les emplois du temps doivent en tenir compte, ainsi que les conventions de stage pour les élèves licenciés. L'association sportive peut aussi proposer des activités à d'autres moments de la semaine, lors de la pause méridienne ou le soir après les cours, notamment dans le cadre du volet sportif de l'accompagnement éducatif".*

Depuis les lois de décentralisation, il n'y a plus de NS de ce type émanant du ministère de l'EN. En général, les rectorats et l'IPR publient une circulaire de rentrée spécifique à l'EPS, qui peut être un point d'appui. Au niveau de chaque établissement, il faut mettre en évidence nos difficultés spécifiques (installations, activités, AS) et leurs conséquences en termes d'emplois du temps, et donc agir pour que les dispositions prévues dans ces textes soient appliquées. Réclamer 3 professeurs pour 2 groupes EPS dans les activités à risques (natation, APPN, etc.), les classes difficiles, les classes d'examen, les classes à effectif très lourd.

En EPS particulièrement, les exigences de sécurité mais aussi celles de l'évaluation en CCF et les problèmes pédagogiques liés à l'inadaptation des installations, doivent être posées en conseil d'administration pour exiger des moyens permettant de dédoubler les classes surchargées.

4.5 Installations sportives – Équipements

4.5.1 Conditions d'enseignement

Un état des lieux inacceptable

La crédibilité de l'EPS et l'animation du sport scolaire sont souvent mises en cause par le manque d'installations sportives, leur éloignement, leur manque de fonctionnalité et de diversité. Elles sont en décalage avec l'évolution considérable de notre discipline ces 50 dernières années, voire par la mise en place de la réforme des rythmes scolaires. La responsabilité première tient à l'indigence des pouvoirs publics qui, du ministère de l'EN aux Rectorats, IA et chefs d'établissement, ont fermé les yeux sur la situation.

Pour de meilleures conditions d'enseignement : des pistes et des outils pour agir

En 2012, à force de pression du SNEP-FSU, le Ministère a enfin édité un guide équipements : cache.media.eduscol.education.fr/file/sport/64/4/EquipSportifs_WEB_217644.

Il comporte de nombreux points d'appuis pour mener les discussions avec les collectivités qui participent en tout ou partie au financement d'équipements sportifs mis à disposition des scolaires. Pour autant l'absence de contraintes, pour les collectivités de rattachement, de construire ou rénover les équipements nécessaires indispensables à l'EPS n'est toujours pas résolue.

Porter parallèlement le guide du MEN et les référentiels du SNEP-FSU à la connaissance des CE comme des collectivités change le regard porté sur les revendications des équipes EPS.

- Faire valoir la priorité de l'EPS et de l'AS pour la construction des emplois du temps (voir § 4.4)
- Réaliser systématiquement (au moins une fois par an) un état des lieux des installations utilisées et consigner par écrit tout ce qui ne va pas, ce qui est dangereux, ce qui manque pour appliquer l'intégralité des programmes et horaires officiels. En informer le CE et lui demander d'intervenir (voir § 7.5)
- Exiger que la gratuité soit totale pour les élèves et leurs familles (voir § 5.3.5)
- Faire des propositions qui visent le court, le moyen et le long terme par ordre de priorité.
- Rassembler le maximum d'alliés dont le mouvement sportif local, intervenir auprès des élus, des parents d'élèves, etc. et dans le cadre du CA.

L'action publique (médias, pétitions, rassemblements, cartons) s'avère souvent indispensable pour imposer des progrès, avec l'aide du SNEP-FSU si nécessaire.

À qui s'adresser ?

Aux collectivités de rattachement : le département pour les collèges, la région pour les lycées.

Mais la plupart du temps ce sont les communes (ou groupements de communes), propriétaires des installations, qui mettent à disposition les espaces nécessaires. Cet état de fait est en décalage avec la répartition des compétences définies par la décentralisation.

Il faut donc intervenir en CA pour demander que les collectivités de rattachement prennent toutes leurs responsabilités, tant en matière de constructions intra-muros ou d'aide à la construction d'installations sportives, qu'en matière de frais de fonctionnement, de location, de déplacement, de crédits pédagogiques, etc.

Saisir le SNEP-FSU pour que les autorités administratives et pédagogiques que sont le Préfet, le Recteur, l'IPR-EPS, le DASEN, interviennent à leur niveau de responsabilité respectif.



Le manque d'installations sportives, et notamment la concurrence avec des associations sportives locales, ou encore les ateliers sportifs périscolaires proposés dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires ne doivent pas être un prétexte pour limiter voire diminuer l'accès aux installations sportives. Faire prévaloir dans toute audience, courrier, instance, etc… l'accès prioritaire aux enseignements scolaires : EPS obligatoire, options, sections sportives, sport scolaire.

4.5.2 Les outils du SNEP-FSU des références indispensables

- Le site www.snepfsu.net/equipe/ propose des outils : visite des grandes salles, des plans et tracés, calcul des unités de travail nécessaires.
- Les référentiels du SNEP-FSU
• "les grandes salles pour l'EPS" (2001)
• "les piscines" (2003)
• "les salles spécialisées et semi-spécialisées" (2006)
• "les espaces d'athlétisme et de sports collectifs de grands terrains" (2010)
• "le guide chantier" (2012) accessible en ligne sur le site équipements.
• "les Surfaces artificielles d'escalade" (fin 2014)
• "un guide équipements ultramarins" (année scolaire 2014-2015)

(Consulter le site équipements du SNEP-FSU pour suivre l'évolution de nos publications).

Ces fascicules proposent l'optimisation des équipements existants et la conception de nouveaux espaces de pratique fonctionnels, aux dimensions et aux aménagements particulièrement intéressants sur le plan pédagogique, tant pour les scolaires que pour le sport civil. Ils connaissent un grand succès auprès des communes, collectivités territoriales, cabinets d'architectes et bureaux d'études, établissements scolaires et sont mis en référence par le ministère de l'EN dans son guide.

4.5.3 Les textes à connaître

Art L 214-4 du code de l'Education (modifié par la L 2003-339 du 14/04/2003 et l'ordonnance n° 2006-460 du 21/04/2006)

"- I. les équipements nécessaires à la pratique de l'éducation physique et sportive doivent être prévus à l'occasion de la création d'établissements publics locaux d'enseignement, ainsi que lors de l'établissement du schéma prévisionnel des formations mentionné à l' art L 214-1*…"*

Cette indication reste insuffisante et peu incitative ; elle traduit l'absence de volonté politique du Parlement et du Gouvernement concernant les moyens de l'EPS.

"- II. Des conventions sont passées entre les établissements publics locaux d'enseignement, leur collectivité de rattachement et les propriétaires d'équipements sportifs afin de permettre la réalisation des programmes scolaires de l'éducation physique et sportive.

"- III. L'utilisation des équipements se fait conformément aux dispositions de l' art L 1311-15 *du code général des collectivités territoriales, sauf dans l'hypothèse où des conventions de mise à disposition gracieuse ont été négociées".*

L'obligation de conventionnement tripartite (entre l'EPLE, la collectivité de rattachement et le propriétaire d'équipement) pour l'utilisation des installations d'EPS extérieures à l'établissement, représente un progrès. Vérifier son existence et son contenu auprès du CE.

C interministérielle du 09/03/1992 qui impose une obligation de résultat à l'ensemble des partenaires par la mise à disposition des installations nécessaires à l'enseignement de l'EPS. Elle indique que c'est la collectivité compétente qui doit prendre en charge les transports effectués pour rejoindre les installations sportives. Elle réaffirme le principe de gratuité pour les élèves, notamment dans le cadre de l'enseignement obligatoire de l'EPS.

Arrêt du Conseil d'État du 10/01/1994 (affaire Montpellier) qui conforte l'orientation et l'application de la circulaire précitée.

Convention tripartite, exemple élaboré par l'observatoire national de la sécurité des établissements scolaires ; elle garantie l'utilisation des nstallations municipales dans de bonnes conditions.

Les liens entre équipements, responsabilité, sécurité, conditions de travail, santé étant très étroits, nous vous engageons à consulter ces rubriques.

4.6 Programmes

Code de l'éducation: art L312-2 "*Après les concertations nécessaires, le ministre chargé de l'éducation définit les programmes scolaires de l'éducation physique et sportive. Cet enseignement est sanctionné par des examens et concours compte tenu des indications médicales"*.

▶ En collège

A du 08/07/2008

Ces programmes sont également disponibles sur le site du SNEP-FSU (rubrique textes officiels).

Ces textes sont en place depuis la rentrée 2008. Le CSE a donné un avis positif en juillet 2008 (11 pour, 4 abstentions, 1 refus de vote ; abstention du SNEP). Des "fiches-ressource" ont été produites. Ces fiches ne sont pas, comme dans le passé, des documents d'accompagnement. Elles n'ont pas été publiées dans un texte officiel, mais sont disponibles à titre indicatif sur les sites internet académiques ainsi que sur le site du SNEP. Dans les faits, ce sont elles qui sont principalement utilisées par les enseignants.

Les programmes pour les collèges sont construits sur une architecture qui se voulait en rupture avec les programmes précédents qui dataient de 1996, bien que la finalité et les objectifs généraux restent globalement inchangés. De nouvelles appellations voient le jour :
- Compétences dites "propres" à l'EPS dont la fonction dans ce texte n'est pas bien établie, et des compétences méthodologiques et sociales correspondant plutôt à ce que par le passé on appelait "compétences générales" ;
- Compétences "attendues" à la fin d'un temps d'apprentissage : niveau 1 au bout d'un repère de 10h effectives, niveau 2 après 20h. Le niveau 2 doit être atteint dans au moins une APSA de chacun des 8 groupes d'activités à l'issue du collège.

L'abstention du SNEP-FSU sur ce texte marque son insatisfaction sur le fond du texte, mais aussi et surtout sur les problèmes pratiques qu'il pose. Sur le fond, "les compétences propres" sont un montage censé rendre lisible l'EPS. Dans les faits, elles s'avèreront par la suite (programmes lycées et lycée professionnels) être la pierre angulaire de la politique de l'IG pour réorganiser les programmations d'APSA. Ensemble hétéroclite d'APSA, regroupant par exemple la gymnastique et la danse comme visant la même compétence, ou encore le tennis de table et le rugby, elles préfigurent un arsenal visant à diminuer fortement l'accès aux activités dites "d'affrontement" (CP4). Cette optique politique, qui focalise encore aujourd'hui toute l'énergie institutionnelle, n'est pas de nature à changer fondamentalement la formation des jeunes dans le champ de la culture physique sportive et artistique.

Sur le plan pratique, les remarques initiales du SNEP sur l'impossibilité pratique d'amener chaque élève au niveau 2 tel que défini dans les textes, dans 8 groupes d'APSA, s'avèrent justes : c'est mission impossible. Nous avions demandé que cet objectif (niveau 2) soit exigible dans 5 groupes d'APSA. Le problème de l'EPS est l'extrême polyvalence qui est demandée et qui n'est pas compatible avec des temps d'apprentissages longs, seuls susceptibles d'apporter à tous des apprentissages solides. Le constat, en fin de scolarité,



des "éternels débutants" est en grande partie à mettre au crédit de cette politique pour l'EPS (à cela il faut rajouter la pénurie d'équipements sportifs, et la formation des enseignants qui devient de plus en plus réduite sur les APSA). L'abstention du SNEP s'est fondée aussi sur la méthode d'élaboration des programmes qui a fait totalement l'impasse sur un quelconque bilan discuté et partagé de ce que produisaient les précédents programmes. Depuis, le conseil supérieur des programmes, organisation indépendante, a été institué par la loi de juillet 2013 et a la responsabilité de réécrire le socle et les programmes. Cela devrait permettre de sortir du face à face institution – SNEP-FSU.

▶ En lycée général et technologique

A du 08/04/2010

Ces textes concernent l'enseignement obligatoire, l'enseignement d'exploration (et de complément en 1ère et terminale) et l'option facultative. Comme pour les collèges, des fiches ressources sont disponibles. Elles figurent sur le site du SNEP-FSU.

Ces programmes ont été écrits dans la foulée des programmes collèges. Le CSE s'est prononcé favorablement (37 pour, 22 contre, 2 abstentions). Le SNEP a voté contre.

Le vote en contre du SNEP-FSU marque une rupture avec l'histoire puisque depuis l'intégration à l'EN, sur les programmes, il n'y a eu qu'un seul vote contre, en 1999, sur les premiers programmes lycées, mais ils avaient été corrigés l'année suivante. Contrairement à ce qui est souvent dit et écrit, il y a plutôt eu au bout du compte un consensus. Sur les programmes lycée de 2010, on peut parler de réels désaccords. Et c'est la première fois que l'institution a refusé de sortir par un compromis, marquant ainsi l'ouverture d'une ère de refus successifs de la part de l'IG de discuter avec la seule organisation représentative de l'EPS. Sur le fond, le développement de la politique des "compétences propres" aboutit ici à imposer et valoriser la "CP5", regroupant les activités dites "d'entretien", présentée comme la voie de salut de l'EPS, en particulier pour les filles. Ce dispositif a été renforcé par les épreuves d'EPS au baccalauréat.

Enseignement d'exploration et option facultative

Les nouveaux textes contrastent, par rapport à ceux de 2000, par leur "légèreté", chacun ne fait pas plus d'un recto, ce qui, par contrecoup, laisse une marge de manœuvre aux équipes. Dans le contexte actuel, c'est plutôt une bonne chose. Mais on voit ici encore que la préoccupation de l'institution n'est pas tant le contenu que la distribution des APSA.

Pour l'enseignement d'exploration, qui se poursuit en "enseignement de complément" en 1ère et terminale, c'est un horaire de 5h par semaine, et 2 APSA programmées. Le problème essentiel de cet enseignement est le nombre de sections ouvertes dans chaque académie, notoirement insuffisant.

Pour l'enseignement de l'option facultative, c'est 3h par semaine, avec 2 APSA programmées dans 2 "compétences propres" différentes. Cette contrainte nouvelle par rapport aux textes précédents a posé de nombreux problèmes et des difficultés pour recruter des élèves qui devaient ainsi faire une activité qu'ils ne souhaitaient pas ou n'aiment pas. La composition de l'ensemble des 2 activités n'a donc pas été facile. L'IG ayant souvent dit qu'elle souhaitait supprimer l'option facultative, on peut se demander si cette contrainte n'a pas été instaurée pour dissuader les élèves de choisir cette option en enseignement. D'autant qu'au Bac, pour les élèves qui prennent l'option EPS en contrôle ponctuel, il n'y a qu'une seule APSA à présenter.

▶ En lycée professionnel

A du 10/02/2009

Ces programmes sont applicables depuis la rentrée 2009. Ils ont été soumis au CSE du 27/11/2008 et ont reçu un avis favorable ; le SNEP-FSU s'est abstenu. Ils ne changent pas fondamentalement par rapport aux précédents de 2002.

Le sens du vote du SNEP-FSU n'est pas de même nature que pour les collèges (abstention également). Ici, il n'y avait pas de commande du ministère. Autrement dit, la volonté de réécrire les programmes pour les LP vient uniquement de l'IG. Aucun argumentaire sur la raison, ni, comme nous le demandons systématiquement, sur le bilan de la mise en œuvre des précédents programmes. La seule raison au bout du compte était de poursuivre le travail engagé en 2008 sur un affichage de la discipline autour des compétences propres, méthodologiques et sociales, attendues. Rappelons que les programmes de 2002 avaient fait l'objet d'un consensus avec un vote "pour" du SNEP. En clair, lorsque le SNEP est contre, on les impose contre vents et marées. Lorsque le SNEP vote pour (programmes LP 2002, programmes lycées 2001) on les change à la moindre occasion. Cherchez l'erreur…

4.7 Évaluation, examens, bonifications

4.7.1 Le baccalauréat

Connaître : A du 21/12/2011 et C 2012-093 du 08/06/2012 (BO Spécial n°5 du 19/07/2012). La C 2013-131 du 28/08/2013 (BO n°33 du 12/09/2013) apporte certaines modifications.

Les articles 3, 4 et 5 de l'arrêté donnent l'essentiel de la prescription pour le Bac pour l'enseignement de l'EPS obligatoire et des options proposées dans les lycées.

"Art 3 - Pour l'enseignement commun, le contrôle en cours de formation s'organise en un ensemble certificatif comportant trois épreuves. Deux d'entre elles au moins sont issues de la liste nationale, la troisième peut être issue de la liste académique. Les trois épreuves doivent obligatoirement relever de trois compétences propres à l'éducation physique et sportive distinctes. L'évaluation et la notation de chaque élève dans chaque épreuve sont réalisées en co-évaluation selon le calendrier arrêté par l'établissement et les exigences fixées par les référentiels nationaux et académiques. Les notes sont attribuées en référence au niveau 4 du référentiel de compétences attendues fixé par les programmes.

Art 4 - Pour l'enseignement de complément, le contrôle en cours de formation s'organise en deux parties :

- La première s'appuie sur la pratique de trois activités physiques sportives et artistiques (Apsa) relevant de trois compétences propres distinctes. Chacune donne lieu à une épreuve. Deux épreuves au moins sont issues de la liste nationale, la troisième peut être issue de la liste académique ou correspondre à l'activité établissement.

Les notes sont attribuées en référence au niveau 5 du référentiel de compétences attendues des programmes.

- La seconde s'appuie sur deux productions réalisées par le candidat, l'une individuelle l'autre collective. Ces productions doivent être en cohérence avec les thèmes d'étude retenus.

Art 5 - Pour l'enseignement facultatif, le contrôle en cours de formation s'organise en deux parties :

- La première s'appuie sur la pratique de deux APSA, relevant de deux compétences propres à l'EPS. Une au moins des APSA est choisie sur la liste nationale des épreuves et des activités correspondantes, l'autre peut être issue de la liste académique. Une des deux APSA peut appartenir à l'ensemble certificatif prévu pour l'enseignement commun. Les notes sont attribuées en référence au niveau 5 du référentiel de compétences attendues des programmes.



- La seconde s'appuie sur un entretien qui permet d'apprécier les connaissances scientifiques et techniques du candidat et plus largement sa capacité de réflexion au regard de la pratique des Apsa supports de l'enseignement facultatif."

Le SNEP-FSU a toujours défendu le caractère national du Bac, une organisation sérieuse et rigoureuse, reflet du statut qu'il convient de donner à notre discipline. C'est ainsi qu'il a voté en 2002 l'avènement, discuté et négocié, des nouvelles modalités du Bac instituant des épreuves à référentiel national et la co-évaluation. Malheureusement, depuis, le manque de moyens, notamment pour assurer la co-évaluation, les modifications des référentiels dans l'opacité la plus totale, l'augmentation des contraintes (3 épreuves dans 3 "compétences propres") conduisent une très grande partie des établissements à s'adapter pour que les élèves restent dans une dynamique positive par rapport à la discipline. Cela pose la question de la cohérence du système au plan national. En 2013, l'institution pédagogique, pour répondre à ces nombreux problèmes, a publié une nouvelle circulaire qui décrédibilise le dispositif du Bac en EPS : en clair, l'imposition des 3 épreuves dans 3 compétences a réduit considérablement les possibilités de choix d'APSA pour les élèves. Un nombre élevé d'entre eux, obligés de se confronter à des activités qu'ils ne voulaient pas, ont eu recours à des dispenses, faisant augmenter sensiblement le taux de dispenses pour le Bac, ce qui n'est pas une bonne chose. La C du 28/08/2013 offre la possibilité, en supprimant l'obligation pour l'élève de subir au moins 2 épreuves pour avoir une note, de noter un élève, même s'il ne passe pas les épreuves, laissant à l'enseignant le soin d'apprécier *"s'il considère les éléments d'appréciation trop réduits"* ou pas. Cette petite phrase relative aux inaptitudes en cours d'année et au contrôle adapté est la porte ouverte à un retour en arrière sur le caractère national du Bac.

▶ *Examen ponctuel*

Les élèves relevant de cet examen (élèves non scolarisés) doivent choisir un des 5 couples de 2 épreuves parmi les propositions faites nationalement pour l'EPS obligatoire (Annexe 3, C 2012-093 du 08/06/2012)

Le SNEP-FSU critique la réduction importante du nombre d'APSA proposées à ces élèves. De plus, ces "couples" d'activités, imposés sans concertation et avec le seul argument du coût financier, donnent une image très limitative et peu motivante de l'EPS. Même si le nombre d'élèves concernés est faible (environ 30 000) comparé à ceux scolarisés, il n'y a pas de raison qu'ils subissent cette faible considération.

Pour l'option facultative en contrôle ponctuel, une activité peut être choisie parmi 5 : 3 imposées au plan national et 2 éventuellement proposées par l'académie. En 2nde ou en 1ère, les jeunes sportifs ayant obtenu une médaille UNSS (podium aux championnats de France) ou les jeunes officiels certifiés au niveau national ou international, bénéficient des 16 points de pratique (les 4 autres points étant délivrés sur entretien).

Le SNEP-FSU est en total désaccord avec la réduction de la liste des épreuves possibles. Là encore, avec le seul argument de la réduction des coûts, le choix s'est porté sur des activités dont on peut interroger la pertinence. Quel lobby a réussi à imposer du judo ou du tennis parmi cette liste hyper réduite ? Pourquoi la natation "de distance" ? Tout cela ressemble à du bricolage. Nous demandons un élargissement de la liste et une véritable discussion sur les APSA proposées.
Pour les jeunes sportifs et les jeunes officiels, l'EPS est la seule discipline dont on peut valider des points sans passer d'épreuve. Par ailleurs, la limitation introduite par la circulaire de 2013, en donnant comme référence les seules années de 2nde et 1ère, est problématique. Globalement cette mesure induit trop d'injustices pour être valide. Le SNEP avait contesté, en vain, cette mesure auprès de l'institution.

4.7.2 Les CAP, BEP, le bac professionnel

A du 10/02/2009, A du 15/07/2009 – BO n° 31 du 27/08/2009, NS du 08/10/2009, BO n° 42 du 12/11/2009

Les articles 6, 7 et 8 de l'arrêté donnent l'essentiel de la prescription pour les examens de la voie professionnelle

"Art 6 - Dans le cadre du contrôle en cours de formation, chaque candidat au baccalauréat professionnel doit réaliser un ensemble certificatif composé de trois épreuves relevant de trois compétences propres à l'éducation physique et sportive différentes. Afin de respecter le principe de capitalisation, dans le cadre du contrôle en cours de formation, les unités de formation ont vocation à servir de support à la certification. Au début de l'année de terminale, chaque élève choisit un ensemble certificatif parmi les unités de formation offertes dans les classes de première et de terminale. L'une d'elles peut être issue de la classe de première pour servir de support à la certification. Pour chaque ensemble certificatif, deux des épreuves au moins sont choisies sur la liste nationale prévue à l'article 9. La troisième peut être issue d'une liste académique. Les notes sont attribuées en référence au niveau 4 (quatre) du référentiel de compétences attendues fixé par les programmes. La notation est individuelle, que la prestation soit individuelle ou collective.

Art 7 - Dans le cadre du contrôle en cours de formation, chaque candidat au certificat d'aptitude professionnelle doit réaliser un ensemble certificatif composé de trois épreuves relevant de trois compétences propres à l'éducation physique et sportive différentes. Afin de respecter le principe de capitalisation, les unités de formation ont vocation à servir de support à la certification. Au début de la deuxième année de formation, chaque candidat choisit un ensemble certificatif parmi les unités de formation offertes au cours des deux années. L'une au moins doit être issue de la première année de formation.

Dans le cadre du contrôle en cours de formation, chaque candidat au brevet d'études professionnelles doit réaliser un ensemble certificatif composé de trois épreuves relevant de trois compétences propres à l'éducation physique et sportive différentes. Afin de respecter le principe de capitalisation les unités de formation ont vocation à servir de support à la certification. Au début de la première professionnelle chaque candidat choisit un ensemble certificatif parmi les unités de formation offertes dans les classes de seconde et de première. L'une au moins doit être issue de la classe de seconde.

Pour chaque ensemble certificatif, deux des épreuves au moins sont choisies sur la liste nationale prévue à l'article 9. La troisième peut être issue d'une liste académique. Les notes sont attribuées en référence au niveau 3 du référentiel de compétences, fixé par les programmes. L'évaluation est individuelle, que la prestation soit individuelle ou collective.

Art 8 - Dans le cadre du contrôle en cours de formation, la notation de chaque épreuve au certificat d'aptitude professionnelle, au brevet d'études professionnelles et au baccalauréat professionnel est effectuée, par l'enseignant du groupe classe de l'année en cours, selon les dispositions définies à l'article 10. Chacune des trois épreuves est notée sur 20 points. Le total des points obtenus est divisé par trois pour obtenir une note individuelle sur 20".



Le SNEP-FSU, avec les collègues, continue de contester l'obligation de 3 épreuves dans 3 compétences propres différentes ainsi que la classification actuelle des activités dans les compétences (notamment la CP4).
L'ensemble des contraintes et de la classification contraint nombre de collègues à "s'adapter" pour pouvoir continuer à enseigner l'EPS dans des conditions satisfaisantes !
On est bien entendu encore bien loin de l'égale dignité des voies puisqu'il n'est toujours pas question de co évaluation dans la voie professionnelle, ni d'option, ni d'enseignement de complément, etc.
De plus, "l'usine à gaz" que constitue la certification d'une épreuve l'année précédant l'examen, sans que cela n'ait donné lieu à aucune évaluation quant à son utilité ou à son efficacité, amène les collègues à se retrouver en perpétuelle certification que ce soit pour le CAP, le BEP ou le Bac Professionnel. Plus de temps ni de possibilité de travailler en dehors de la course à la certification qui, de fait, pilote entièrement l'EPS dans la voie professionnelle.
La modification des épreuves pour les examens ponctuels s'articule autour de la même logique, décisions prisent par l'institution sans consultation de la profession et activités déconnectées des logiques culturelles des populations concernées.

4.7.3 Le diplôme national du brevet (DNB)

Plusieurs décrets ont modifié les conditions d'obtention du DNB :
D du 22/08/2005 : inscription de mentions
A du 11/07/2008 : introduction de l'enseignement de l'histoire des arts, évalué au DNB
C du 03/11/2011 : modalité d'évaluation au DNB. L'épreuve d'histoire des arts est obligatoire pour les élèves candidats au DNB. Coefficient 2
NS 10-207 du 09/11/2010 rectifiée le 25/11/2010 : épreuve écrite histoire des arts
D du 21/12/05 (art D351-27 à D 351-32 du code de l'éducation) : aménagement pour les candidats présentant un handicap
D du 09/07/2009 : obligation de maîtrise du socle commun de connaissances et compétences. Pour obtenir le diplôme national du brevet, il faut la moyenne sur l'ensemble des notes et la validation du socle commun.
Un examen écrit qui comprend 3 épreuves : français, mathématiques, histoire-géographie - éducation civique (coefficient : 2)
Une épreuve orale d'histoire des arts passée au sein de l'établissement (coefficient 2).
Les notes obtenues en contrôle continu tout au long de l'année en classe de 3ème : toutes les disciplines dont l'EPS sont concernées sauf l'histoire géographie - éducation civique.
La validation de la maîtrise des compétences du socle commun.
D du 15/01/2014 : suppression de la note de vie scolaire.
Pour l'enseignement optionnel facultatif, les points supérieurs à la moyenne obtenus en latin, grec, langue étrangère ou régionale, découverte professionnelle de 3 heures, s'ajoutent au total des points dans les autres disciplines.

▶ *L'EPS au DNB*

A du 08/07/2008 : rappel programmes collège
NS du 22/06/2012 : instauration de nouvelles modalités d'évaluation, qui accompagnent les programmes de 2008 et se veulent en conformité avec le socle commun de 2006.
Les principales dispositions :
L'évaluation rend compte de l'acquisition par l'élève des compétences citées dans le programme d'EPS :
- compétences propres à l'EPS,
- compétences méthodologiques et sociales.

Cette évaluation contribue à la validation des compétences du socle commun et au renseignement des items du LPC en classe de 3ème.

"À l'issue de la scolarité au collège, chaque élève doit avoir atteint le niveau 2 des compétences attendues par le programme dans chacune des 4 compétences propres à l'EPS".

Cette phrase ne correspond pas à celle des programmes: *"Le niveau 2 de compétence doit être atteint dans au moins une APSA de chacun des huit groupes d'activités à l'issue du collège".* Entre 2008 et 2012, les groupes d'APSA ont disparu...

"Au cours de l'année de troisième, parmi les évaluations réalisées à partir d'APSA représentant autant que possible les quatre compétences propres à l'EPS, la note d'EPS au DNB résulte des évaluations effectuées dans trois APSA relevant de trois compétences propres à l'EPS.
Une seule des APSA utilisées pour l'évaluation chiffrée du DNB, peut être choisie sur la liste académique arrêtée par le recteur d'académie. Les autres sont issues de la liste nationale".
"La note finale prise en compte pour le contrôle continu est la moyenne des notes obtenues lors de l'évaluation des APSA retenues pour le DNB".
'La note, de 0 à 20, ne correspond pas nécessairement à la moyenne des notes trimestrielles obtenues par l'élève dans le cadre de l'enseignement d'EPS de la classe de troisième. Les notes trimestrielles incluent l'ensemble des notes attribuées en EPS, alors que la note du DNB ne prend en compte que les évaluations des APSA mentionnées plus haut".

Le SNEP-FSU a toujours souhaité que le DNB soit mieux harmonisé en termes de nombre d'activités à évaluer, ainsi qu'en termes de critères de notation. Néanmoins, avoir construit le DNB à partir des compétences propres est contestable : cela ne correspond pas au cœur des programmes (8 APSA de niveau 2 dans chacun des 8 groupes d'activités), orientation qui a nécessité d'adapter le nombre d'épreuves proposées (3) compte tenu de l'impossibilité pour de nombreux établissements de programmer un des groupes (le plus souvent les APPN).

Un référentiel national d'évaluation est mis à disposition des enseignants, ainsi qu'un référentiel académique pour chaque APSA de la liste académique.
"Si le projet pédagogique organise les priorités, les conditions et les vitesses d'apprentissage, le référentiel de certification est un outil qui permet de situer les acquis, mais aussi de les relativiser au regard des attentes fixées par les programmes".
"Le référentiel d'évaluation intègre la possibilité d'un ajustement local des situations d'évaluation en fonction des conditions d'enseignement et des caractéristiques des publics concernés. À cet effet, une place manifeste est laissée à l'initiative des équipes enseignantes, afin qu'elles puissent adapter les conditions de l'épreuve au contexte de leur établissement".

Le statut de ces référentiels est ambigu. Le texte indique que le référentiel est un outil. Il ne devrait donc pas avoir valeur prescriptive. Le SNEP-FSU avait souhaité que la profession soit plus largement consultée sur leur construction, dont les contenus ne correspondent pas toujours aux compétences attendues des programmes.

4.8 Inaptitudes - handicap

C'est maintenant l'EPS pour tous les élèves qui prévaut. De nombreux textes organisent l'EPS pour les élèves en situation d'inaptitude (totale ou partielle) ou de handicap afin de ne pas les exclure de cette discipline, en particulier lors des examens.



Handicap

L 05-102 du 11/02/2005 (code de l'éducation partie législative L112-1 à L112-5) *"Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées"*. Dans le cadre des missions assignées à l'école, les établissements sont appelés à scolariser des élèves à besoins éducatifs particuliers ; ces besoins peuvent procéder d'un handicap dans la définition qu'en donne la L du 11/02/2005, d'une arrivée récente en France (ENAF) ou de troubles spécifiques du langage écrit.
Cette loi a notamment institué les MDPH qui se sont substituées aux *"Commission Départementale d'Éducation Spéciale (CDES)"*. Dans chaque département, le "guichet unique" permet à toute personne handicapée de bénéficier de l'accueil, de l'information et du conseil dont elle pourrait avoir besoin.

Le projet de cette loi est ambitieux. Sur le champ de l'éducation, il s'agit de permettre autant que possible à tout jeune en situation de handicap d'être scolarisé dans une école ou un établissement "ordinaire" près de chez soi Les parents sont associés au projet personnalisé de scolarisation incluant un plan personnalisé de compensation. Cela nécessite la création d'ULIS (qui ont remplacé les UPI) et le recrutement de nombreux AVS chargés d'accompagner ces élèves dans leur vie scolaire. À la rentrée 2014, les AVS deviennent des AESH (Accompagnants aux Elèves en Situation de Handicap). Cela nécessite également de nombreux aménagements des locaux scolaires, différents selon le type de handicap.

En EPS, dans le 2nd degré, c'est aux médecins de la MDPH, sur la base d'un dossier médical, de déclarer le handicap d'un élève et de lui définir un taux d'incapacité.
Les textes programmes et évaluation de l'EPS de chaque niveau (collège, lycée, LP) insistent dans un chapitre particulier sur l'accueil des élèves en situation de handicap, inaptes partiels ou à besoins éducatifs particuliers.

Inaptitudes

C 2012-093 du 08/06/2012 : différencier inaptitude partielle et handicap. L'inaptitude partielle peut être permanente ou temporaire. Pour les candidats en situation de handicap ou en inaptitude partielle permanente, *"Seuls les handicaps ne permettant pas une pratique adaptée au sens de la* C 94-137 du 30/03/1994 *donnent lieu à une dispense d'épreuve"*. La circulaire précise les différents cas, suivant le type d'inaptitude ou de handicap, et les possibilités des établissements: nombre d'épreuves, épreuves adaptées, décision de dispense, épreuve en contrôle ponctuel, épreuves de rattrapage.
Code de l'éducation, L312-1 à L312-4 et 5 *"les enseignements pour les élèves et adolescents handicapés"* et l'art D312-4 : *"Dans les examens de l'enseignement du second degré, lorsque l'évaluation certificative résulte d'un contrôle en cours de formation, seuls peuvent être dispensés de l'épreuve d'éducation physique et sportive les candidats reconnus totalement inaptes, pour la durée de l'année scolaire, par un médecin qui délivre, à cet effet, un certificat médical, conformément aux art R 312-2 et R312-3"*.
Dans le cas d'inaptitudes, totales ou partielles, intervenant pour une durée limitée, il appartient à l'enseignant d'apprécier si les cours suivis par l'élève lui permettent de formuler une proposition de note ou si, les éléments d'appréciation étant trop réduits, ils doivent conduire à la mention *"dispensé d'éducation physique et sportive pour raisons médicales"*.
"Aucun certificat médical d'inaptitude totale ou partielle ne peut avoir d'effet rétroactif".
C 90-107 du 17/05/1990 : contrôle médical des inaptitudes.

"Il convient de substituer la notion d'inaptitude à celle de dispense".
"Les nouvelles dispositions réglementaires (…) retiennent le principe de l'aptitude a priori de tous les élèves à suivre l'enseignement de cette discipline".
"En cas d'inaptitude partielle, afin de permettre une adaptation de l'enseignement de l'éducation physique et sportive, le certificat médical (modèle en annexe de l'arrêté du 13 septembre 1989) prévoit une formulation des contre-indications en termes d'incapacités fonctionnelles (types de mouvements, d'effort, capacité à l'effort, situations d'exercice et d'environnement, etc.) et non plus en termes d'activités physiques interdites à l'élève".
"Lorsque l'aptitude paraît devoir être mise en cause, l'élève subit un examen pratiqué par un médecin choisi par la famille ou par le médecin de santé scolaire dans le cadre de sa mission. Si le médecin constate des contre-indications, il établit un certificat médical justifiant l'inaptitude. Ce certificat doit indiquer le caractère total ou partiel de l'inaptitude ainsi que la durée de sa validité. Il ne peut avoir d'effet que pour l'année scolaire en cours".

La présence en cours est une obligation scolaire et la présentation d'un certificat médical ne soustrait pas les élèves au principe d'assiduité. C'est le règlement intérieur de l'établissement qui fixe, éventuellement, les modalités d'une éventuelle "dispense" de présence en cours lorsque toutes les autres éventualités ont été étudiées et épuisées. Il ne revient donc pas à l'autorité médicale de "dispenser" un élève de cours d'EPS.

Code de l'éducation, art D334-6, D 336-6 : adaptation ou dispense de l'épreuve d'éducation physique et sportive. *"Les candidats qui ne peuvent subir l'épreuve d'éducation physique et sportive pour une raison de santé, sont dispensés de cette épreuve à condition de produire un certificat délivré par un médecin concourant à l'exercice des tâches médico-scolaires".*
Les candidats reconnus handicapés physiques et déclarés aptes à subir l'épreuve d'éducation physique et sportive conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur concernant les conditions de dispense de l'épreuve d'éducation physique et sportive, peuvent demander à participer à cette épreuve, aménagée selon des modalités précisées par arrêté du ministre chargé de l'éducation.
Si l'autorité médicale atteste d'un handicap ne permettant pas une pratique adaptée, une dispense d'épreuve et une neutralisation de son coefficient sont proposées par le chef d'établissement et validées par le recteur après avis de la commission académique.
A du 21/12/2011 *"modalités d'organisation du contrôle en cours de formation et de l'examen ponctuel terminal prévus pour l'EPS des baccalauréats G et T"* Art 13 *"Les candidats présentant une inaptitude partielle ou un handicap ne permettant pas une pratique des APSA telles que présentées dans le cadre habituel du contrôle en cours de formation bénéficient d'un contrôle adapté. Ces candidats sont évalués sur deux épreuves adaptées relevant de deux compétences propres à l'EPS. Cette inaptitude ou ce handicap doit être attesté par le médecin scolaire".*
"En cas de sévérité majeure du handicap, le recteur autorise, après avis de la commission académique d'harmonisation et de proposition des notes, une certification sur une seule épreuve appropriée au cas particulier.
Les adaptations sont arrêtées par le recteur, à la suite de l'avis médical et après avis de la commission académique d'harmonisation et de proposition des notes.
Lorsque les conditions d'aménagement n'autorisent pas une évaluation adaptée au contrôle en cours de formation, un examen ponctuel est proposé. Les candidats sont alors évalués sur une seule épreuve académique adaptée.



Si l'autorité médicale atteste d'un handicap ne permettant pas une pratique adaptée, une dispense d'épreuve et une neutralisation de son coefficient sont proposées par le chef d'établissement et validées par le recteur après avis de la commission académique".

NS 2009-141 du 08/10/2009 : évaluation de l'EPS aux examens du baccalauréat professionnel, du CAP et du BEP.

§ 3 Contrôle adapté, pour les candidats présentant un handicap ou une inaptitude partielle attestée par l'autorité médicale et ceux présentant une aptitude physique en cours d'année.

Il convient de se reporter, en complément du présent texte, aux dispositions propres à l'éducation physique et sportive prévues par les articles D 312-1 à D 312-6 du code de l'éducation ainsi que par les textes relatifs à chacun des examens ou concours pour les candidats présentant une inaptitude partielle ou un handicap physique :

Art 4, A du 09/04/2004 et 11/07/2005 : organisation du contrôle en cours de formation et de l'examen ponctuel terminal prévus pour l'éducation physique et sportive des baccalauréat d'enseignement général et technologique et du baccalauréat professionnel, du brevet des métiers d'art, du CAP et du BEP ;

NS2002-131 du 12/06/2002 et 2005-179 du 04/11/2005 pour le contrôle adapté ;

C 94-137 du 30/03/1994 : organisation et évaluation des épreuves d'EPS aux baccalauréats, BT, BEP et CAP pour les candidats handicapés physiques et les inaptes partiels.

4.9 EPS et établissements difficiles

Un peu d'histoire

Les ZEP ont été créées en 1981 (sous l'appellation "zones prioritaires") par le ministre A. Savary, sur le principe de la "discrimination positive" : contribuer à corriger "l'inégalité sociale" par le renforcement sélectif de l'action éducative dans les zones et dans les milieux sociaux où le taux d'échec scolaire est le plus élevé. L'orientation posée d'emblée par ce texte reste le fondement des politiques ultérieures en ce domaine, au-delà des inflexions lexicales mais aussi idéologiques apportées par les ministères successifs.

Depuis plusieurs dispositifs se sont empilés, sans cohérence évidente, aboutissant à l'existence d'étiquettes différentes.

1990 : création de la fonction de coordonnateur de ZEP, inscription de l'éducation prioritaire dans la politique de la ville.

1997 : élargissement avec la création des REP (réseaux d'éducation prioritaire), et les contrats de réussite

2005 : avec la loi Fillon, passage d'une politique de territoires à une action sur les personnes.

2006 : les réseaux existants (ZEP et REP) deviennent RAR (249 réseaux ambition réussite) ou RRS (réseaux de réussite scolaire). Mouvement spécifique académique, bonifications diverses, créations des préfets des études, marquent le début d'une déréglementation au sein de l'éducation prioritaire.

2010 : le programme CLAIR, qui évolue en ECLAIR en 2011 (Ecoles, collèges et lycées pour l'ambition, l'innovation et la réussite). Les moyens sont ciblés sur moins d'établissements. La plupart des RAR deviennent ECLAIR. La déréglementation se poursuit. Recrutement local par le CE, lettre de mission,...

Avec la loi de refondation de 2013, la réforme de l'éducation prioritaire initiée par V Peillon et poursuivie par ses successeurs, marque une rupture avec le dispositif ECLAIR.

Le 16 janvier 2014, le ministre présente la "Refondation de l'éducation prioritaire", propose 14 mesures déclinées à partir de 3 axes majeurs :

- Des élèves accompagnés dans leurs apprentissages et dans la construction de leur parcours scolaire
- Des équipes éducatives formées, stables et soutenues
- Un cadre propice aux apprentissages

La C 2014-077 du 04/06/2014 décline ces propositions.

Le dispositif ECLAIR s'éteint de 2014 à 2015, et sont mis en place des REP+, réseaux de *"quartiers ou secteurs isolés qui connaissent les plus grandes concentrations de difficultés sur le territoire"*, ainsi que des REP qui regroupent *"les collèges et écoles rencontrant des difficultés sociales plus significatives que celles des collèges et écoles situées hors EP"*.

À la rentrée 2014, 102 collèges REP+ débutent l'expérimentation de certaines des mesures, dont la pondération des services (1h de cours = 1,1h, les 3h d'AS ne sont pas comptées).

À la rentrée 2015, sont prévus 350 REP+ et 731 REP, soit au total 1 081 réseaux. Parmi les mesures concernant les personnels, outre la pondération en REP+, la prime EP est doublée en REP+, multipliée par 1,5 en REP.

La refondation de l'EP a été appréciée positivement par le SNEP et la FSU, pour ses ambitions éducatives pour tous les élèves, avec les moyens afférents. Néanmoins, le maintien a priori du périmètre global de la carte de l'EP, pose problème, dans un contexte de crise sociale forte, et donc de besoins en augmentation. Les engagements ministériels de janvier 2014, devront être tenus, le nombre de REP et REP+ devrait pouvoir évoluer, pour répondre aux besoins.

Education prioritaire et EPS

Les plans de relance de l'EP ont souvent fait appel à l'EPS comme discipline de réussite à favoriser.

1992 : *"L'EPS doit tenir une place importante dans les établissements du second degré... La prise en charge partielle des licences sportives par les crédits ZEP doit permettre aux élèves de participer davantage à ces activités dans le cadre de l'AS de l'établissement... Un effort doit être fait pour diversifier les formations offertes... par la création de sections sportives"*.

1997 : Les grands objectifs. *"Nous savons maintenant que les ZEP qui réussissent (…) ont pris le parti de recentrer leur projet sur les apprentissages des élèves (…) Ce recentrage sur les apprentissages doit être entendu au sens large : l'acquisition des langages, des sciences et des humanités, l'éducation au civisme, l'éducation artistique et l'éducation physique et sportive"*.

1999 : Relance des REP : *"Pour mobiliser les acteurs et motiver les élèves, seront encouragées au sein des REP, des activités éducatives d'excellence de type sections sportives..."* Orientation 3 : *"Développer les activités culturelles et sportives ainsi que l'éducation à l'image. (…) La créativité culturelle et l'expression corporelle sont des facteurs de réussite scolaire. Les projets élaborés avec les partenaires culturels et sportifs sont articulés avec l'enseignement des disciplines artistiques et de l'éducation physique et sportive. (…) développement des pratiques d'activités sportives, dans le cadre des écoles, des établissements et des associations sportives. Ces projets feront partie intégrante des contrats de réussite, en lien avec les objectifs pédagogiques de ceux-ci"*.

2000 : *"Dans les ZEP et les REP : des pôles d'excellence scolaire au service des apprentissages. Les classes musicales à horaire aménagé, les sections sportives… doivent y avoir davantage droit de cité"*.

Établissements sensibles

En 1993 et 1994, des postes EPS en surnombre ont été attribués à un nombre non négligeable d'établissements sensibles.

Malheureusement, dans la plupart des cas, ces postes ont été par la suite supprimés ou progressivement grignotés.



Le SNEP-FSU a proposé que la refondation de l'EP (2014) reprenne ce dispositif d'un enseignant d'EPS supplémentaire dans les REP, ou a minima dans les REP+. Cela n'a pas été accepté, mais cette revendication est juste, et continuera d'être portée.

▶ Établissements relevant du plan violence

Label défini dans le cadre de la politique de la ville, il n'amène pas de moyens d'enseignement supplémentaire aux établissements, mais donne un "avantage spécifique d'ancienneté" (ASA) aux personnels qui y exercent.

4.10 Le remplacement

Le remplacement est un besoin permanent du service public de l'éducation. Afin d'assurer la continuité de l'enseignement pour les élèves, comme le droit aux congés, à la formation professionnelle, syndicale..., des remplacements efficaces sont indispensables. Ils doivent être effectués par des personnels titulaires et qualifiés.

À travers l'instauration des dispositifs et des mécanismes de gestion déconcentrée, l'administration fait du remplacement une variable d'ajustement. Elle vise également à faire reposer le remplacement des absences prévisibles par les enseignants à l'interne des établissements. Les difficultés inhérentes à la fonction de TZR combinées à des choix de gestion, entraînent des conditions d'exercice dégradées, obèrent le travail en équipe par l'affectation à l'année sur plusieurs établissements, voire hors zone, et portent atteinte aux droits aux indemnités et à leurs versements. Cela engendre une augmentation de la pénibilité de cette fonction et son corolaire, la souffrance des personnels.

NS 2010-140 du 20/09/2010, BO n°37 du 14/10/2010

▶ L'organisation du remplacement

Le remplacement des absences prévisibles de courte durée

D 2005-1035 du 26/08/2005, NS 2005-130 du 30/08/2005

Ce décret prévoit que les enseignants titulaires de l'établissement assurent le remplacement des absences prévisibles d'une durée inférieure ou égale à deux semaines. On ne peut l'imposer aux enseignants à temps partiel. Les stagiaires en sont exclus.

Les enseignants ne peuvent être tenus d'assurer, en sus de leurs obligations de service, plus de 5 heures supplémentaires par semaine, toutes HS confondues, et 60 HS de remplacement par année scolaire.

Le SNEP-FSU réaffirme que les personnels affectés sur poste fixe n'ont pas vocation à effectuer des remplacements.

Il appelle à refuser collectivement :

- le remplacement imposé dans le cadre du dispositif de courte durée,
- la fonction de référent "remplacement" dans les établissements.

Il revendique des personnels supplémentaires (AED, AP, CPE, personnels d'orientation...) qui permettent, par l'organisation d'activités liées à la vie scolaire, à l'orientation, une prise en charge crédible des élèves lors des absences ponctuelles des enseignants.

Les remplacements de plus longues absences

Pour ces besoins-là, un système efficace de remplacement doit garantir aux élèves la continuité de l'enseignement dans la discipline du professeur absent, par l'affectation de personnels TZR de la même discipline.

Pour cela, le SNEP-FSU intervient pour la création de postes de TZR chargés de suppléances, à hauteur de 10 % du volume des personnels en fonction en établissement, en respectant un équilibre par zone.

▶ Les personnels concernés (voir § 9)

Le système de remplacement existant est basé sur l'utilisation de ressources globales académiques de personnels enseignants du 2nd degré, titulaires sur zone de remplacement et non titulaires qui peuvent être chargés, soit d'occuper un poste provisoirement vacant à l'année (AFA), soit d'assurer le remplacement des agents qui sont momentanément absents (suppléance). La pénurie de TZR fait que les remplacements ne sont pas tous assurés et ce, dès la rentrée de septembre. De plus, la plupart sont affectés à l'année sur des BMP conséquents et ne couvrent donc aucun remplacement !

4.11 Dispositifs particuliers

Le nombre de sections sportives scolaires (SSS, ex "sports-études") est en constante augmentation. 2 468 sont répertoriées par l'UNSS en 2012-2013, dans les collèges et lycées. Leur implantation et leur gestion sont régies par la C 2011-099 du 29/09/2011. On constate une grande diversité des politiques académiques relatives aux SSS, mais aussi à l'intérieur de chaque académie. Des sections sportives sont créées comme vitrines dans certains établissements, sans lien avec le projet d'EPS et sans l'adhésion des enseignants d'EPS, alors que d'autres sont le fruit d'un projet collectif porté par les équipes EPS.

4.11.1 Sections sportives scolaires

C 2011-099 du 29/09/2011 et le cahier des charges en annexe.

"Le sport est reconnu comme un moyen d'enrichissement physique, moral, culturel et intellectuel. Source de plaisir et d'accomplissement personnel, il contribue à la formation d'un citoyen cultivé, lucide, autonome et socialement éduqué. Les nombreuses sections sportives scolaires, implantées sur l'ensemble du territoire, contribuent à promouvoir et développer la pratique sportive des élèves à l'école. C'est pourquoi une attention particulière doit être portée à leurs modalités de fonctionnement ». […] Les sections sportives sont inscrites dans les projets d'établissement et doivent obligatoirement être validées par le recteur, conformément au cahier des charges".

Les SSS permettent la formation de jeunes sportifs de bon niveau et de futurs éducateurs, arbitres, officiels ou dirigeants. Elles permettent aux élèves d'atteindre un bon niveau de pratique sans pour autant avoir pour objet la formation de sportifs de haut niveau.

Ouverture : *"Une section sportive est ouverte dans un établissement du second degré par décision du recteur d'académie. Le chef d'établissement fait une proposition d'ouverture d'une section sportive scolaire au recteur, après avis du conseil d'administration conformément à l'*art R421-23 du code de l'éducation*. Le CA rend son avis après consultation de l'équipe pédagogique d'EPS et du conseil pédagogique. […]"*

La section sportive ne se substitue pas aux horaires obligatoires d'EPS qui doivent être assurés, y compris pour les élèves de la section. Une attention doit être portée au public féminin (actuellement, 44 % de filles, 56 % de garçons)

Moyens et partenariats : *"Des moyens de l'établissement peuvent être dégagés pour la coordination et l'animation, sous réserve de conformité du projet avec le cahier des charges national. L'établissement peut faire appel à des partenariats extérieurs".*

Responsabilité *"Sous l'autorité du chef d'établissement, la responsabilité de la section sportive scolaire est confiée à un enseignant d'EPS ou à un membre volontaire de l'équipe éducative de l'établissement reconnu compétent, de façon à garantir le bon fonctionnement du dispositif. L'enseignant responsable coordonne une équipe pluridisciplinaire d'enseignants volontaires".*



Encadrement *"L'encadrement est effectué aussi souvent que possible par les enseignants d'EPS de l'établissement ou, à défaut, par des éducateurs sportifs agréés par la fédération concernée. Ces cadres sportifs qualifiés, titulaires d'un brevet ou d'un diplôme d'État dans la spécialité, doivent figurer dans la convention mentionnée en 1-2 (nom et qualification). Ils doivent respecter les objectifs du projet de la section sportive scolaire et, plus largement, ceux du projet pédagogique EPS de l'établissement scolaire d'implantation".*

AS : on peut regretter que les élèves inscrits à la section ne soient qu'incités à adhérer à l'AS. Dans la spécialité de leur section, les élèves participent aux compétitions UNSS excellence. La section sportive veille à la parfaite harmonisation des calendriers des entraînements et des rencontres sportives (scolaires et fédérales).

Suivi de santé *"Le suivi médical relève du dispositif législatif et réglementaire en vigueur. La collaboration avec les personnels de l'éducation nationale doit permettre un suivi attentif et prévenir tout risque excessif de fatigue ou de blessure".*

Les SSS doivent conserver leur double objectif de réussite scolaire et de formation sportive spécialisée. Dispositif scolaire, elles doivent s'inscrire complètement dans le projet éducatif de l'établissement. Il faut pour cela obtenir le respect de la circulaire de 2011. L'avis du CA (établissement) est à cet égard fondamental.

Voir aussi http://www.snepfsu.net/congres2007/complementssss.php

4.11.2 SPAM

L'expérimentation "Cours le matin, sport l'après-midi" a été mise en place à la rentrée 2010 dans la suite du débat sur les rythmes scolaires (NS 2010-126 du 18/08/2010). Elle a concerné 116 établissements, puis environ 220 en 2011-2012. Malgré un soutien fort du MEN et la volonté d'en faire une vitrine d'une politique innovante en termes de rythmes, elle s'est traduite par un échec global et n'a, évidemment, pas été généralisée. Dans la suite du changement de gouvernement, le SPAM a été abandonné. Mais sans doute reste-t-il dans un certain nombre d'établissements quelques aménagements et partenariats, qui montrent aussi que le besoin existe de "plus de sport à l'école".

4.11.3 Accompagnement éducatif

Mis en place à la rentrée 2007 et étendu à la rentrée 2008, l'accompagnement éducatif a été un dossier emblématique du traitement, par les gouvernements Sarkozy-Fillon, des questions d'aide aux élèves, de rythmes scolaires, de partenariats éducatifs. Un dossier spécial figure sur le site du SNEP (secteur éducatif).

La C 07-115 du 13/07/2007 initiale a été relayée dans les C 2008-080 et 2008-081 du 05/06/2008. La référence à l'accompagnement éducatif dans les circulaires de rentrée s'est faite de plus en plus discrète de 2009 à 2012, ce qui ne signifie pas que l'accompagnement éducatif ait disparu.

Concernant son volet sportif, l'accompagnement éducatif est en fait considéré comme ce qu'il est : un dispositif ni scolaire, ni extrascolaire, et qui cherche sa place dans un secteur périscolaire lieu de toutes les confusions et qui ne peut prétendre contribuer à un réel service public du sport. Le SNEP-FSU a constamment critiqué les fondements de l'accompagnement éducatif sportif, qui introduit la confusion entre les versants scolaire (EPS, sport scolaire) et périscolaire des pratiques physiques, sportives et artistiques au collège. Pour autant, le débat n'a pas débouché sur une opposition nette voire une consigne de boycott, car la volonté de développer ce dispositif permet aussi de confirmer la revendication d'une augmentation de l'offre de pratiques sportives au sein du service public de l'éducation nationale.

Le débat s'est déporté, depuis la rentrée 2013, sur la question des rythmes scolaires, qui concerne essentiellement le premier degré, mais qui pose des questions sensiblement similaires.

À la rentrée 2014, le CNDS continue de financer l'accompagnement éducatif, à travers les associations sportives (scolaires et non scolaires) qui s'engagent dans ce dispositif. C'est le versant "ministère des sports" du financement. Côté éducation nationale, le financement de l'accompagnement éducatif sportif ait été réduit à la portion congrue.

Pour le SNEP-FSU, l'État a la responsabilité de développer le "sport pour tous" à travers d'abord l'EPS à l'école et le sport scolaire, puis en aidant les associations du sport fédéral. L'invention d'un dispositif intermédiaire, l'accompagnement éducatif sportif, n'a aucune réelle pertinence. Les sommes importantes que l'État a été capable de dégager pour l'accompagnement éducatif sportif, seraient beaucoup mieux utilisées en finançant l'EPS, l'USEP et l'UNSS, et le secteur sportif fédéral qui se préoccupe du sport pour tous.

4.11.4 Sportifs de haut niveau en milieu scolaire

Art L 331-6, L 332-4 et L 611-4 du code de l'éducation prévoit que *"des aménagements appropriés de scolarité et d'études doivent être mis en œuvre pour permettre aux sportives et aux sportifs de haut niveau ainsi qu'à celles et ceux classés Espoirs de mener à bien leur carrière sportive."*

La NS 2014-071 du 30/04/2014 *"Sport de haut niveau - Élèves, étudiants et personnels de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur"*, précise ces aménagements.

2 axes : recherche de l'excellence sportive et réussite éducative et professionnelle,

5 points :

- définir le champ des sportifs concernés,
- préciser les aménagements de scolarité et d'examens dans le 2nd degré,
- préciser les aménagements de scolarité et d'examens dans l'organisation et le déroulement des études dans les établissements de l'enseignement supérieur,
- préciser les dispositions propres aux personnels de l'éducation nationale qui ont une pratique d'excellence ou d'accession au haut niveau. Ces personnels bénéficient notamment de conditions préférentielles d'affectation (juges et arbitres compris),
- assurer le suivi et l'évaluation du dispositif.

Art D 334-13 du Code de l'Education, NS 2007-108 du 18/06/2007 : *"Modalités d'application des dispositions relatives au bénéfice de la conservation des notes obtenues à l'examen du baccalauréat général ou technologique à compter de la session 2007 de l'examen".* Les sportifs de haut niveau sont concernés par cette disposition.

Il est juste que le service public d'éducation propose des aménagements d'études et de travail pour les élèves, étudiants et personnels "sportifs de haut niveau". Il faut donc veiller à une juste application des textes qui les organisent.

Des outils indispensables : les référentiels équipements du SNEP-FSU

L'acquisition de compétences et de connaissances en éducation physique et sportive suppose une entrée pleine et entière des jeunes dans les apprentissages, une appropriation exigeante des techniques et des savoirs culturels dont sont porteuses les activités sportives et artistiques de notre temps. Elle doit être ancrée dans la durée et sur une qualité de pratique des APSA permettant progrès et stabilisation des acquis.

Cela ne peut se faire indépendamment de la fonctionnalité des équipements sportifs mis à disposition des enseignants qui ont en charge cette discipline scolaire.

C'est :

- *à partir des insuffisances et inadéquations matérielles qui font actuellement obstacle à la réalisation de ces objectifs dans les différentes familles d'APSA,*
- *au regard des exigences institutionnelles sur ces champs d'activités inscrites dans les programmes ministériels,*

que le SNEP réinvente des espaces fonctionnels pour l'EPS.

Le souci d'allier besoins scolaires et extra-scolaires est une constante de notre travail.

À l'heure où les collectivités en charge des « équipements nécessaires à la pratique de l'éducation physique et sportive » entendent, pour une grande majorité d'entre elles, faire face au désengagement de l'État en matière d'aide au financement général du sport pour tous, les propositions du SNEP, en se situant au plus près des besoins des divers usagers, se veulent contribution active au développement du service public des activités physiques et sportives.

Nos ouvrages constituent une base d'avancées importantes en matière d'installations sportives fonctionnelles sur l'ensemble du territoire et c'est en convergence avec l'ensemble des forces qui partagent ses ambitions, que le SNEP entend aller encore et toujours de l'avant.

Dans cet objectif, l'appropriation du contenu de nos ouvrages par la profession est une étape incontournable.

*Pas une équipe EPS d'établissement sans les référentiels équipements SNEP * !*

Le secteur national équipements

À paraître prochainement :

- référentiel sur les Structures Artificielles d'Escalade
- référentiel pour les équipements des établissements ultramarins

5 Sport scolaire

Connaître : L 2013-595 du 08/07/2013, D 2014-460 du 07/05/2014 et NS 2014-073 du 28/05/2014

L'existence d'un service public du sport scolaire du 2nd degré, organisé sous forme associative au sein et sous la responsabilité du Ministère de l'EN, traduit un choix politique donnant à l'Etat la responsabilité d'assurer, dans le cadre scolaire et sur tout le territoire, le développement des pratiques sportives volontaires des élèves.

La L 2013-595 du 08/07/2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République indique, art 121-5, que le sport scolaire contribue, notamment, à la rénovation du système éducatif et à la lutte contre l'échec scolaire. Le rapport annexé à la loi souligne le *"rôle fondamental"* que joue le sport scolaire *"dans l'accès des jeunes aux sports, aux pratiques physiques artistiques et à la vie associative, créant une dynamique et une cohésion au sein des communautés éducatives et entre les établissements"*.

Le D du 07/05/2014 a abrogé les décrets Mazeaud-Soisson qui avaient notamment réduit à 2h le forfait d'AS et *"consacre et pérennise le sport scolaire du second degré comme partie intégrante des missions de l'Etat et du service public d'éducation"*.

5.1 L'Association Sportive

5.1.1 L'animation de l'Association Sportive

La réglementation a régulièrement confirmé que l'encadrement de l'AS est assuré par les enseignants d'EPS, dans le cadre de leur service hebdomadaire.

▶ Le forfait AS, la participation des enseignants d'EPS

D 2014-460 du 07/05/2014

Le service hebdomadaire de chaque enseignant d'EPS comprend 3h consacrées au sport scolaire. La NS 2014-073 du 28/05/2014 précise que ces 3h constituent *"en complément du service d'enseignement proprement dit, une des missions statutaires à part entière de ces enseignants"*, qu'elles concernent *"l'ensemble des corps enseignants et les personnels non titulaires susceptibles d'intervenir dans l'enseignement de l'EPS"* y compris les TZR en AFA, cela que l'enseignant *"exerce à temps complet ou à temps partiel"*.

Cette même NS introduit la notion de *"volume forfaitaire de 3h"*.

> Volume forfaitaire : 3h/semaine est indicatif, pas de contrepartie si c'est plus (ex : compétition), ni si c'est moins (ex : annulation pour intempéries), toute heure consacrée au sport scolaire fait partie des missions des enseignants d'EPS quel que soit le moment de la semaine. Le forfait est indivisible : il est impossible de partager le forfait entre plusieurs AS ou qu'il ait un volume inférieur à 3h. Ces heures sont inscrites dans l'état de service de chaque enseignant.

Forfait dans l'établissement d'affectation

C'est le principe général posé par l'art 3 du D du 07/05/2014 et réaffirmé dans la NS du 28/05/2014 : *"par principe, les enseignants d'EPS participent aux activités de l'AS de l'établissement dans lequel ils sont affectés"*.

Déplacement d'un forfait vers un autre établissement

NS 2014-073du 28/05/2014.

Cette possibilité revêt un caractère exceptionnel, révisable chaque année et reposant sur la base du volontariat. Cette décision est prise par le Recteur, après examen du *"volume d'activité de l'AS"* : programme de l'AS, nombre de licenciés, contexte et caractéristiques de l'établissement, conditions d'encadrement et de pratique des APSA. Le Recteur informe le CTA de cette décision. Considérée comme un complément de service, elle n'ouvre cependant pas droit aux minorations de service prévues à l'art 4 du D 50-583 du 25 /05/1950. Ce décret est abrogé et remplacé par le D 2014-940 relatif aux obligations de service et missions des personnels enseignants du 2nd degré, voir article 4 de ce décret. Il est prévu que *"les conseils départementaux et régionaux de l'UNSS auront à connaître, chaque année, l'état du fonctionnement des AS et les dispositions mises en œuvre pour remédier aux différentes difficultés"*.

> Le déplacement d'un forfait vers une autre AS ne peut conduire à mettre en cause l'existence et le fonctionnement de l'AS de cet établissement. Cette mesure administrative doit rester exceptionnelle et n'être envisagée que si des solutions, négociées, mises en œuvre et évaluées sur la durée, pour améliorer et dynamiser l'AS n'ont pas abouti. Veiller à ce qu'elle soit discutée au sein du comité directeur de l'AS, chercher l'appui du district UNSS, du service départemental UNSS, des élus des AS aux CD et CR UNSS, des IA-IPR EPS et du SNEP-FSU pour maintenir tous les forfaits dans l'établissement d'affectation.

Le forfait AS peut être remplacé par 3 heures d'enseignement, art 4 du D 2014-460 du 07/05/2014 et NS 2014-073 du 28/05/2014.

Cette possibilité, pour un enseignant d'EPS, d'accomplir la totalité de ses obligations de service en heures d'enseignement d'EPS existe depuis 1973. À l'initiative de l'enseignant, cette demande est adressée *"au titre d'une année scolaire"*, à l'autorité académique au plus tard le 15 février précédant la rentrée scolaire. Le recteur peut *"refuser une telle demande" "notamment dans l'hypothèse où un accord porterait préjudice au fonctionnement de l'AS de l'établissement"* ; il doit *"informer le CTA des décisions prises"*.

> Face aux pressions exercées pour tenter de persuader des collègues de renoncer au forfait AS, il convient de rappeler qu'il n'appartient pas au CE, président de l'AS, de décider de supprimer un forfait dans le service d'un enseignant d'EPS.

▶ La participation d'autres personnels

D 86-495 du 14/03/1986, Code du Sport (art L212-1, L212-2, L212-3)

L'art 2-4 du D du 14/03/1986 rappelle que *"l'animation de l'association est assurée par les enseignants d'EPS de l'établissement"*. Il indique qu' *"un personnel qualifié peut assister l'équipe pédagogique, à la demande et sous la responsabilité de cette dernière. Il devra alors recevoir l'agrément du comité directeur"*.

> C'est au comité directeur de l'AS, présidé par le chef d'établissement, président de l'AS, d'accorder l'agrément, en veillant au respect des dispositions du Code du Sport relatives à la qualification des intervenants en sport. (Voir § 7 - Responsabilité et Sécurité).

5.1.2 Une association Sportive dans chaque établissement du 2nd degré

Connaître : L du 16/07/1984 modifiée par la L du 06/07/2000 (art L 552-1 à L 552-4 du Code de l'Education), D du 14/03/1986 (art R 552-2 du Code de l'Education, NS 87-379 du 1/12/1987, C 02-130 du 25/04/2002, C 10-125 du 18/08/2010, et NS 2014-073 du 28/05/2014).



La loi a rappelé l'importance des activités physiques et sportives volontaires, composantes de l'EPS, et a prévu la création obligatoire d'une AS dans chacun des lycées et collèges.

▶ Obligation de création

La loi ayant indiqué que *"composantes de l'éducation physique et sportive, les activités physiques et sportives volontaires des élèves sont organisées dans les établissements par les associations sportives scolaires"*, l'art L552-2 du Code de l'Education stipule qu'*"une association sportive est créée dans tous les établissements du second degré"*.
"Les associations sportives scolaires bénéficient de l'aide de l'État. Les collectivités territoriales peuvent concourir au développement de ces associations, en particulier en favorisant l'accès à leurs équipements sportifs. Les AS scolaires adoptent des dispositions statutaires obligatoires définies par décret en Conseil d'État".

> Le cadre réglementaire fixé par la loi et les décrets témoignent de la volonté politique de créer et de maintenir un service public du sport scolaire.

▶ Déclaration, affiliation et administration

L du 01/07/1901 (art 5) modifié par O 05-856 du 28/07/2005, Code de l'Education (art L552-3).
Toute création d'AS doit être déclarée à la préfecture du département ou à la sous-préfecture de l'arrondissement où est implanté l'établissement scolaire. Chaque AS est tenue de faire connaître, dans les 3 mois, tous les changements survenus dans son administration (président, secrétaire, trésorier) ; ces changements sont consignés sur un registre spécial au niveau de l'AS.
Le D 86-495 du 14/03/1986 portant *"dispositions statutaires obligatoires pour les AS scolaires"*, rappelle l'obligation de l'affiliation à l'UNSS et précise la composition de l'AS et de son comité directeur. Le CE est président de l'AS, le secrétaire est élu parmi les enseignants d'EPS, le trésorier doit être majeur.
Le nombre de membres du comité directeur varie selon qu'il s'agit d'une AS de collège ou de LP (1/3 représenté par le CE et les enseignants d'EPS ayant le forfait AS et l'assurant dans l'établissement, 1/3 de parents d'élèves et autres membres de la communauté éducative, 1/3 d'élèves) ou d'une AS de lycée (où les proportions sont respectivement de 1/4, 1/4 et 1/2). La possibilité de *"la nomination d'un vice-président élève et d'un vice-président parent d'élève au sein du comité directeur"* est mentionnée dans la C 10-125 du 18/08/2010.

5.1.3 Organisation et fonctionnement

▶ Le temps et les conditions de fonctionnement de l'AS

Les NS 87-379 du 01/12/1987, C 02-130 du 25/04/2002, C 10-125 du 18/08/2010 donnent des indications générales pour favoriser le fonctionnement des AS : forfait de 3h, libération du mercredi après-midi, possibilité d'autres moments supplémentaires dans la semaine, et progressivement restauration, ramassage scolaire, accès aux installations sportives, conventions de stage pour les élèves licenciés. Depuis 2002, elles insistent sur la place et le rôle du projet d'AS dans le projet EPS qui doit être lui-même intégré au projet d'établissement. Elles rappellent les responsabilités des différents échelons administratifs dans le fonctionnement des AS (comité directeur, associer les élèves) et du rôle des instances académiques (conseils départementaux et régionaux de l'UNSS) et des corps d'inspection. La C 10-125 du 18/08/2010 souligne le rôle des CE *"présidents de droit et garants du bon fonctionnement des associations sportives du second degré"* et rappelle l'exigence du cahier de l'AS.

La NS 2014-073 du 28/05/2014, la plus récente, reprend tous ces éléments : *"le chef d'établissement veille, en lien avec les enseignants d'EPS animateurs d'AS, à ce que les meilleures conditions soient réunies pour le déroulement des activités organisées dans le cadre du sport scolaire. La libération du mercredi après-midi, comme temps dévolu aux activités de l'association et aux compétitions organisées par l'UNSS, est une des conditions nécessaires à l'existence et au développement du sport scolaire. Les emplois du temps, dans la mesure du possible, doivent en tenir compte, ainsi que les conventions de stage pour les élèves licenciés. La proposition de créneaux horaires à l'interclasse de midi ou en fin d'après-midi tout comme l'organisation de la restauration et des ramassages scolaires sont de nature à favoriser la participation des élèves aux activités de l'AS. Le chef d'établissement sollicite éventuellement le concours des collectivités territoriales concernées pour s'assurer de la disponibilité des installations sportives"*.

> Ces circulaires et notes de service représentent des points d'appui pour favoriser le fonctionnement des AS dans les établissements et les activités en lien avec l'UNSS

▶ Projet d'AS

La C 2002-130 du 25/04/2002 précise *"le chef d'établissement, président du conseil d'administration, doit inscrire à l'ordre du jour de la première réunion la question du sport scolaire et de la vie associative. Le projet de l'association sportive, partie intégrante du projet d'établissement, (souligné à nouveau dans la* NS du 28/05/2014) *est validé par le conseil d'administration"*.
"Il revient (aux enseignants d'EPS) au cours du troisième trimestre, d'effectuer le bilan de l'activité de l'association sportive, de le présenter à son assemblée générale et d'en tirer les enseignements pour le projet qui sera présenté au premier conseil d'administration de l'année suivante".
La C du 18/08/2010 souligne à nouveau que *"le projet de l'AS doit faire partie intégrante (...) du projet d'établissement"*.
L'art R 421-20 du code de l'éducation précise : *"Le CA donne son accord sur (...) le programme de l'association sportive fonctionnant au sein de l'établissement"*.
Le projet d'AS est construit autour de 2 axes principaux (NS du 28/05/2014) :
- la pratique d'activités physiques, sportives et artistiques, avec alternance d'entraînements, de rencontres et de compétitions organisées dans le cadre de l'UNSS mais aussi de temps forts : fêtes de l'AS, tournois interclasses, initiatives diverses.
- l'apprentissage des responsabilités avec l'exercice de la fonction de Jeune Officiel et la formation afférente, la participation à la vie de l'AS et à l'organisation des activités de l'association.

La C du 25/04/2012 invite les enseignants d'EPS animateurs d'AS *"à s'assurer de la participation des élèves à la définition du projet et aux activités de l'AS, tout au long de l'année et en tenant compte de leurs aspirations et de leur diversité"*.

▶ Subventionnement de l'AS

La C 2002-130 du 25/04/2002 souligne que *"Le conseil d'administration peut (...) voter une subvention pour le fonctionnement de l'association, dans les conditions prévues par la* C 96-249 du 25/10/1996 (III B et IV A). *En fin d'année scolaire, le conseil d'administration doit avoir communication du bilan de l'association sportive"*.
L'AS peut recevoir des dons et des subventions (notamment des collectivités). L'octroi de subventions nécessite la production de comptes. Le rapport moral et financier, réalisé en fin d'exercice, devra mettre en évidence le montant et la provenance des dons et subventions et permettre notamment de vérifier que la subvention versée à l'AS par l'EPLE a été utilisée conformément à ce pourquoi elle avait été votée.



L'UNSS dans son plan national de développement du sport scolaire 2012-2016 (PNDSS) a inscrit dans ses 100 propositions *"inciter les EPLE à soutenir leur AS, y compris financièrement"*. Le PNDSS et ces circulaires représentent des points d'appui pour favoriser le fonctionnement des AS dans les établissements et les activités en lien avec l'UNSS.

▶ Journée nationale du sport scolaire

Une *"journée du sport scolaire, dont la date est précisée chaque année par une note de service, est instituée dans les écoles et les établissements scolaires"* par la C 10-125 du 18/08/2010.

5.1.4 Participation des élèves

▶ Adhésion et licence UNSS

Le D du 14/03/1986 et la NS 87-379 du 01/12/1987 rappellent que *"la participation des élèves aux activités proposées (dans le cadre de l'AS) suppose de leur part un acte d'adhésion» qui "est officialisé par la prise de licence» (…) "délivrée par l'UNSS"*.

La C 95-050 du 03/03/1995 récapitule *"les documents obligatoires pour la pratique du sport en milieu scolaire"* : autorisation parentale (pour les mineurs), certificat médical de non contre-indication en compétition, assurance. Elle invite les CE à faire appel au médecin scolaire pour délivrer le certificat médical aux *"élèves appartenant à des milieux défavorisés"*.

Le règlement intérieur de l'UNSS, modifié le 28/05/2013, apporte quelques modifications à propos du certificat médical mettant fin à la nécessité de spécifier sur la licence le surclassement (qui n'existe plus) ou l'activité de jeune officiel.

▶ Assurance

L du 16/07/1984 modifiée par la L 00-627 du 06/07/2000.

Tout pratiquant dans le cadre de l'UNSS doit être assuré contre les risques d'accidents (pratique et déplacements). La MAIF propose aux AS un contrat global ou individuel.

Par ailleurs, l'art 38 de la L du 16/07/1984 précise que *"les groupements sportifs sont tenus d'informer leurs adhérents de leur intérêt à souscrire un contrat d'assurance de personnes couvrant les dommages corporels auxquels peut les exposer leur pratique sportive"*. Cette information doit être donnée aux parents des élèves de l'AS, de même que la possibilité pour eux de souscrire à la "garantie IA sport +" proposée par la MAIF à l'UNSS (ou à une garantie du même type proposée par une autre compagnie d'assurance).

En cas d'accident dans le cadre de l'UNSS, le CE doit être informé et une déclaration doit être remplie et adressée à l'assurance. L'imprimé mis à la disposition des AS ayant souscrit un contrat avec la MAIF doit être envoyé, dûment rempli, à la délégation MAIF concernée.

▶ Droit à l'image

Art 9 du Code Civil : *"Chacun a droit au respect de sa vie privée"*. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne l'utilisation de l'image d'un élève mineur au travers de photos, vidéos, sites internet... sans le consentement de son représentant légal. Cette utilisation, sous forme de reportages photos, sites internet, dans des manifestations telles que stages, rencontres UNSS, peut se traduire par une atteinte à l'intimité de la personne dont seul le juge pourra apprécier le caractère préjudiciable.

Toute utilisation d'images en dehors de l'usage interne à l'AS (entrainement, visionnage de rencontres) doit donner lieu à une information et à une autorisation écrite du représentant légal de chaque élève concerné, qu'il convient de solliciter.

Prévoir cette autorisation dans les bulletins d'adhésion de l'AS.

Les déplacements en AS doivent être envisagés dans les mêmes conditions générales que celles précisées par la C 96-248 du 25/10/1996 (voir § 7). Cependant, il faut rappeler que d'autres personnes que les enseignants d'EPS peuvent encadrer des équipes, à condition d'en recevoir l'agrément par le comité directeur de l'AS.

Concernant les élèves de collège licenciés à l'AS, les rendez-vous directement sur des installations extérieures ne peuvent être organisés qu'avec l'accord et l'information des parents d'élèves concernés.

Il convient d'indiquer avec précision et pour chaque activité proposée dans le cadre de l'AS, dans le règlement intérieur de l'AS ou dans la feuille d'adhésion diffusée à la rentrée, les jours, horaires et lieux d'entraînement habituels.

▶ Transports des élèves

La NS 86-101 du 05/03/1986 traite de l'*"Utilisation des véhicules personnels des enseignants et des membres de certaines associations pour transporter les élèves"*. Elle représente un point d'appui pour dynamiser le sport scolaire.

"En règle générale, le transport des élèves pendant les activités scolaires obligatoires et certaines activités périscolaires les prolongeant doit être effectué au moyen des véhicules administratifs aménagés à cet effet ou par des transporteurs professionnels. Le recours à des véhicules personnels… est prohibé… Il est apparu nécessaire d'aménager ce système et d'étendre la possibilité de l'utilisation de voitures personnelles à tous les cas où celle-ci apparaîtra indispensable pour permettre à tous les élèves l'accès aux activités culturelles et sportives en prévoyant simultanément toutes les garanties nécessaires pour que leur sécurité soit sauvegardée dans toute la mesure du possible".

La NS précise le champ d'application *"(…) la même autorisation pourra dorénavant être donnée aux enseignants pour les activités scolaires obligatoires ainsi que pour certaines activités périscolaires… celles qui, pour les enseignants, constituent un prolongement normal de leurs fonctions… (foyer socioéducatif, UNSS, OCCE et USEP)…"*

La NS indique par ailleurs que l'utilisation de véhicules personnels doit être exceptionnelle. Enfin, un courrier de la direction des affaires juridiques du MEN en date du 05/07/1996 précise le champ d'application de cette note de service :

"… l'utilisation des véhicules personnels des enseignants et des membres de certaines associations, étant strictement limité aux élèves du premier cycle, l'administration ne peut autoriser les enseignants ou les membres de l'UNSS à transporter des élèves du second cycle dans leur véhicule personnel".

"… il n'appartient pas statutairement aux enseignants de transporter des élèves dans leur véhicule personnel, cette tâche incombant à un conducteur professionnel ou à une entreprise de transport".

"… l'utilisation des véhicules personnels ne saurait constituer une solution de facilité mais une mesure supplétive à n'utiliser qu'en dernier recours".

Une demande d'autorisation de transport doit donc être adressée au Recteur ou au DASEN, pour un seul déplacement, pour l'année scolaire entière.

Le véhicule utilisé doit avoir subi un contrôle technique datant de moins d'un an : *"en conséquence,… les services académiques doivent vérifier que la demande d'autorisation est accompagnée du rapport de contrôle dont le contenu décrit les contrôles effectués et les défauts constatés"*.

Enfin, *"Lorsque L'UNSS loue un véhicule pour transporter des élèves, ce véhicule devra être conduit par une personne recrutée à cette fin"*…

"Ce n'est qu'à titre exceptionnel, pour des raisons inhérentes à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement de l'association (absence momentanée de personnel qualifié ou urgence), qu'un chef d'établissement peut être amené, avec l'accord de l'enseignant, à lui délivrer une autorisation ponctuelle lui permettant de conduire ce véhicule"… *"il conviendra que toutes assurances soient prises afin qu'il n'en résulte aucune charge pour l'État, en second lieu, de vérifier que la police d'assurance du véhicule loué garantit de manière illimitée la responsabilité personnelle du conducteur et du*



propriétaire du véhicule aux termes des articles 1382, et 1384 du code civil vis-à-vis des personnes transportées et des tiers et, si tel n'était pas le cas, de prendre une assurance spéciale comparable à celle exigée par la NS du 05/03/86 *pour l'utilisation des véhicules personnels"*.
L'ensemble de ces dispositions permet au recteur de moduler les interdictions d'utilisation des véhicules personnels : nécessité d'un contrôle technique du véhicule et d'une police d'assurance garantissant à l'égard des personnes transportées, la responsabilité du propriétaire conducteur et de l'État.

Le rappel de la NS du 05/03/1986 est noté dans le guide à l'usage du CE édité par l'UNSS, mis à jour en 2013. Certains CE font souvent la confusion avec la C 2011-117 du 03/08/2011 sur les sorties et voyages scolaires qui ne concerne pas les AS.

Il existe différents dispositifs de pratique sportive optionnelle, accompagnement éducatif, cours le matin sport l'après-midi, sections sportives scolaires, etc. … qui peuvent être en lien ou non avec l'AS (voir § 4.10 Dispositifs particuliers).

La mise en cause récurrente du sport scolaire vise, au-delà de la récupération de moyens, à tenter de priver tous les élèves scolarisés dans les établissements du 2nd degré du droit à une pratique volontaire d'APSA, encadrée par les enseignants d'EPS, au sein et sous la responsabilité de l'EN.
La défense et la promotion du sport scolaire passent par le respect du droit au forfait de 3h d'AS pour tous les enseignants d'EPS et le maintien de tous les forfaits dans l'établissement d'affectation. Cela nécessite une meilleure reconnaissance par les responsables de l'EN, à tous les niveaux, de la valeur du sport scolaire ainsi que de l'engagement des équipes EPS et de celui des militants du SNEP-FSU. La libération du mercredi après-midi est indispensable pour maintenir la possibilité des rencontres UNSS, fondements du sport scolaire. Pour autant l'amélioration des conditions de fonctionnement des AS doit être au cœur des réflexions dans les établissements (emplois du temps, installations sportives, etc.).
Il faut refuser toutes les mises en cause du forfait ou les pressions pour le déplacer vers une autre AS, voire pour y renoncer. Alerter sans retard le SNEP-FSU qui vous aidera à formuler votre requête et pourra intervenir en appui de vos démarches.
Il faut aussi, si nécessaire, porter devant le CA l'exigence de libération du mercredi après-midi pour tous les élèves.
La vigilance, la mobilisation et l'intervention des collègues et du SNEP-FSU sont et seront les meilleurs atouts pour que le sport scolaire du 2nd degré soit "un droit pour tous" (élèves, enseignants d'EPS). L'insuffisance des moyens (DGH, financiers) tout comme les conséquences, sur l'EPS et le sport scolaire, de la réforme des rythmes dans le 1er degré généralisée à la rentrée 2014 sont d'ailleurs là pour nous rappeler qu'il ne faut pas baisser la garde !



5.2 Le service public du sport scolaire : l'UNSS

Connaître : L du 16/07/1984 modifiée par la L du 06/07/2000, art L 552-1 à L 552-4 du Code de l'Education, L 2013-595 du 08/07/2014 (art L 121-5) et rapport annexé, D du 14/03/1986, NS 87-379 du 01/12/1987, C 02-130 du 25/04/2002 et C 10-125 du 18/08/2010, D du 07/05/2014, NS du 28/05/2014.
C'est au sortir de la guerre que l'État reconnaît au sport scolaire son caractère de service public et affirme sa responsabilité en matière de développement des pratiques sportives volontaires dans le cadre scolaire
La loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République du 08/07/2013 stipule que *"l'éducation physique et sportive et le sport scolaire et universitaire contribuent à la rénovation du système éducatif, à la lutte contre l'échec scolaire, à l'éducation à la santé et à la citoyenneté et à la réduction des inégalités sociales et culturelles"*. Le rapport annexé à cette loi indique que *"le sport scolaire joue un rôle fondamental dans l'accès des jeunes aux sports, aux pratiques physiques artistiques et à la vie associative, créant une dynamique et une cohésion au sein des communautés éducatives et entre les écoles et les établissements. Il contribue à l'éducation à la santé et à la citoyenneté"*.
Le D du 07/05/2014 relatif à la participation des enseignants d'EPS *"consacre et pérennise le sport scolaire du second degré comme partie intégrante des missions de l'Etat et du service public d'éducation"*.

L'UNSS a subi de nombreuses attaques entre 2001 et 2012. Pendant 12 ans, tous ceux qui ne supportaient pas l'existence d'un service public du sport scolaire du 2nd degré organisé, sous forme associative, au sein et sous la responsabilité du Ministère de l'EN ont été à l'œuvre : Cour des Comptes, IG d'EPS, Inspecteurs Généraux de l'Administration de l'EN, députés ont multiplié rapports et audits avec une volonté constante et irrépressible de mettre en cause cette "exception" française. L'irréfragable ténacité du SNEP-FSU, adossée à l'engagement de toute une profession, la force de ses propositions, sa capacité de négociations ont permis de conforter le service public pour la pratique physique sportive et artistique des élèves volontaires. Face aux forces hostiles qui restent actives, il convient de ne pas baisser la garde.

Présidée par le ministre de l'EN, l'UNSS qui fédère obligatoirement toutes les AS des EPLE *"a pour objet d'organiser et de développer la pratique d'activités sportives, composantes de l'éducation physique et sportive et l'apprentissage de la vie associative par les élèves qui ont adhéré aux associations sportives des établissements du second degré"*. Elle "promeut et défend les valeurs de laïcité telles que définies dans la Charte de la laïcité à l'école". Fédération sportive scolaire, elle est membre du CNOSF.
L'AG du 27/09/2012, présidée par le ministre de l'EN V. Peillon en personne, a adopté le Plan National de Développement 2012-2016 de l'UNSS, nettement amélioré grâce aux multiples interventions et aux amendements du SNEP.
"Placée sous la tutelle du ministre chargé de l'Éducation nationale", l'UNSS est, de fait, une association administrative chargée de mettre en œuvre la politique de l'État en matière de sport scolaire, dans tous les établissements de 2nd degré, sur tout le territoire. Les évolutions institutionnelles concernant les relations entre l'État d'une part, la Polynésie Française, la Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna d'autre part, interfèrent quant à l'organisation locale du sport scolaire du 2nd degré (ex. : l'USSP en Polynésie Française) et à ses rapports avec l'UNSS.

5.2.1 Composition et Fonctionnement des instances

Les statuts de l'UNSS (D du 13/06/1986) devraient évoluer en 2014 faisant suite à 2 ans de négociation où le SNEP-FSU a porté et obtenu des avancées importantes sur la représentativité :

- syndicale, au regard des résultats des élections professionnelles,
- des collectivités territoriales (qui n'étaient pas représentées jusqu'à présent).

ainsi que sur la définition de missions identiques pour les directeurs départementaux et régionaux, chacun à leur niveau de responsabilité.

L'AG extraordinaire de l'UNSS réunie en novembre 2014 examinera de nouveaux statuts qui, sous réserve de leur validation par le Conseil d'État, remplaceront ceux contenus dans le D du 13/03/1986. **Nous mettrons en gras les bougés par rapport aux précédents statuts.** Si ceux-ci devaient être invalidés par le Conseil d'état, nous ferons un rectificatif sur le site sport scolaire du SNEP-FSU.

▶ Assemblée Générale de l'UNSS

Présidée par le ministre de l'EN, elle "définit, oriente et contrôle la politique générale" de l'association ; **elle *"donne son avis sur la représentation de l'association dans les organismes nationaux et internationaux"***. L'AG comprend **66** membres parmi lesquels **6 représentants des 2 syndicats les plus représentatifs en EPS (en fonction du résultat des élections professionnelles) 1 représentant *"du syndicat le plus représentatif des personnels de direction"*** et 15 représentants élus d'associations sportives des établissements d'enseignement du 2nd degré. Siègent également **2 représentants des collectivités territoriales** (régions et départements), **3** représentants des 2 fédérations de parents d'élèves les plus représentatives, **2 représentants élèves** désignés parmi les membres du CNVL ainsi qu'un directeur de service régional de l'UNSS et un directeur de service départemental, ces derniers étant désignés par le directeur national (ce que conteste le SNEP qui demande qu'ils soient élus par leurs pairs).

▶ Conseil d'Administration de l'UNSS

Également présidé par le ministre de l'EN, il *"met en œuvre la politique définie par l'AG"* ; ***"il est informé et donne son avis sur les conventions et partenariats impliquant l'association"***. Le CA est composé,en "miroir" de l'AG, de **24 membres** parmi lesquels **3 représentants des syndicats les plus représentatifs** en EPS, 5 représentants élus d'associations sportives, **1 représentant de l'assemblée des départements de France,** 1 représentant de chacune des 2 fédérations de parents d'élèves les plus représentatives, **1 représentant élèves**.

▶ CR et CD UNSS

Dans chaque académie (rectorat), à Mayotte (vice-rectorat) et au niveau de chaque département (DSDEN), l'UNSS est organisée de façon déconcentrée : les conseils, régional **(24 membres)** et départemental **(20 membres)**, présidés respectivement par le recteur et le DASEN, définissent la politique régionale et départementale du sport scolaire dans le cadre des orientations nationales et régionales.

Sont membres des CR et CD UNSS des représentants élus des AS (4 au CR et 3 au CD), **3 représentants des syndicats les plus représentatifs en EPS, le président de la collectivité territoriale concernée (région ou département)**, 1 représentant de chacune des 2 fédérations de parents d'élèves les plus représentatives, **2 représentants élèves**.

Les cadres UNSS assistent aux réunions de ces instances avec voix consultatives.

À tous les niveaux de l'UNSS, le SNEP-FSU fait le pari du dialogue et de la démocratie. Si les modifications des statuts de l'UNSS contribuent à asseoir une représentativité des acteurs du sport scolaire du 2nd degré plus conforme aux réalités, il restera à toutes celles et à tous ceux qui participent aux différentes instances d'accepter que les enseignants d'EPS et leurs représentants (élus des AS, SNEP) soient en mesure de contribuer à la vie démocratique de l'UNSS et à l'élaboration de ses orientations.

5.2.2 Les cadres de l'UNSS

Au même titre que les enseignants d'EPS animateurs d'AS et coordonnateurs de district mais à un autre niveau de fonction et de responsabilité, les collègues directeurs et adjoints des services départementaux et régionaux de l'UNSS, directeurs nationaux adjoints participent au service public du sport scolaire du 2nd degré, organisé au sein et sous la responsabilité de l'EN. À chaque fonction exercée correspond une position administrative et des missions particulières.

▶ Fonctions et positions administratives

– le directeur national de l'UNSS est nommé par le ministre de l'EN, après avis du conseil d'administration. Il assure l'exécution des décisions prises par le CA et assiste avec voix consultative aux délibérations du CA et de l'AG.
– des directeurs nationaux adjoints (DNA) peuvent être nommés par le ministre de l'EN. Ces emplois sont occupés par des fonctionnaires détachés ou mis à la disposition de l'UNSS. A ce jour, les DNA sont en position statutaire de détachement, ils sont salariés de droit privé de l'UNSS.
– la direction du service régional de l'UNSS comprend un directeur du service régional (DSR) et, le cas échéant, un ou plusieurs adjoints (DSRA). Ces emplois sont occupés, sauf exception, par des enseignants d'EPS fonctionnaires de l'État. À ce jour, les DSR sont, comme les DNA en position de détachement auprès de l'UNSS. Depuis le 01/09/2014, les DSRA sont nommés en qualité de conseillers techniques auprès du recteur et affectés au sein des services académiques, ils sont salariés du MEN.
– le service départemental de l'UNSS est placé sous l'autorité d'un directeur. Les emplois de directeur (DSD) et de directeur adjoint (DSDA) sont occupés par des enseignants d'EPS, sauf exception, fonctionnaires de l'Etat. Depuis le 01/09/2014, les DSD et les DSDA sont nommés en qualité de conseillers techniques auprès du Dasen et affectés au sein des services académiques, ils sont salariés du MEN.

Le SNEP-FSU s'est toujours opposé au détachement des cadres de l'UNSS qui a été imposé sous le ministère Fillon-Darcos et rendu effectif à compter du 01/11/2009. La lutte menée sans relâche a conduit au retour dans le giron de l'EN de 138 des 178 cadres à compter du 01/09/2014. Le SNEP a contesté la décision du MEN de maintenir les DNA et DSR en position de détachement au motif d'un obstacle de nature juridique, argument démonté par l'expert du SNEP. Le SNEP continue de demander la réintégration de tous les cadres de l'UNSS à l'EN et a formulé des propositions pour ce faire, tant au niveau de la loi que des statuts de l'UNSS.

▶ Missions et recrutements

Par principe, les cadres mettent en œuvre, à leur niveau de responsabilité, les instructions transmises au nom de l'AG ou du CA de l'UNSS. La NS du 28/05/2014 a précisé les missions des enseignants affectés au niveau académique ou départemental qui, sous l'autorité du recteur ou du DASEN, travailleront à l'organisation et à l'animation du sport scolaire dans l'académie et le département, conformément au plan de développement de l'UNSS. Les cadres détachés auprès de l'UNSS signent un "contrat individuel" de travail avec leur employeur.

Lors des 2 ans de négociations sur la modification des statuts de l'UNSS, le SNEP n'a eu de cesse de revendiquer que les DSD et les DSR aient les mêmes prérogatives pour ce qui relève de la gestion de leurs services respectifs. Les nouveaux statuts de l'UNSS devraient, s'ils sont validés par le conseil d'État, entériner cette question.



À compter de la rentrée scolaire 2015, le recrutement des cadres de l'UNSS, nommés en qualité de conseillers techniques auprès des recteurs ou des DASEN, sera réalisé au niveau académique (dossier et entretien) à partir d'un appel à candidature national (publication au BO). Les recteurs pourront prendre l'avis du directeur national de l'UNSS.

Le SNEP-FSU qui revendique que les emplois UNSS relèvent d'un mouvement national sur postes spécifiques, a demandé que, comme pour toute nomination, les instances paritaires concernées (FPM EPS) soient obligatoirement consultées. Tous les cadres en fonction comme l'ensemble des enseignants d'EPS fonctionnaires de l'État, pourront postuler pour tous les postes UNSS quelle que soit leur affectation.

En cas de maintien de recrutement dans le cadre d'un détachement, une procédure spécifique sera mise en œuvre. Actuellement, après publication au BO d'une liste de postes vacants ou susceptibles d'être vacants, une "commission de suivi" (composée de 3 représentants du MEN et de 3 représentants de l'UNSS : le directeur national et 2 cadres désignés par lui…) est chargée d'examiner les candidatures en l'absence de représentants élus des cadres. Ceux-ci ont pourtant, démocratiquement, élu leurs délégués dans les institutions représentatives du personnel à l'UNSS (le SNEP-FSU a obtenu en 2010 au Comité d'Entreprise les 6 sièges à pourvoir dans le collège "cadres" et 3 des 4 sièges de délégués du personnel).

▶ *Traitements et indemnités* (voir § 12.3)

Qu'il soit affecté à l'EN ou détaché à l'UNSS, chaque cadre perçoit le traitement correspondant à l'indice de son échelon et de son grade. Concernant les cadres détachés, le MEN verse à l'UNSS une subvention spécifique pour compenser les salaires, indemnités (NBI) et cotisations sociales.
Une rémunération accessoire est versée à tous les cadres pour tenir compte de la fonction et des responsabilités exercées, de la charge de travail et de l'importance des sujétions. Revalorisée à compter du 01/09/2014 suite aux multiples actions et interventions du SNEP-FSU et des représentants des cadres, son montant annuel est de 6 000 euros (nets) pour les DSD et DSRA, de 7 000 euros pour les DSR et de 8 500 euros pour les DNA. Son montant est constitué de 20 pts au titre de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI, D 91-1229 du 06/12/1991 et arrêté d'application du même jour), obtenue par le SNEP-FSU après des années de lutte pour compenser le non-versement de l'ISOE, et d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les cadres affectés (D 2002-63 du 14/01/2002 et A du 25/02/2002) ou d'une indemnité de sujétion pour les cadres détachés (sur budget propre de l'UNSS).

▶ *Carrières*

Qu'il soit professeur d'EPS, CE d'EPS ou agrégé EPS, chaque cadre relève, en matière de déroulement de carrière, des dispositions statutaires applicables à son corps. Les modalités de gestion diffèrent selon le corps et la position du fonctionnaire.
Exemples : les avancements d'échelon et de grade des professeurs d'EPS et des CE d'EPS affectés sont examinés au niveau académique alors que ceux qui sont en position de détachement relèvent du niveau national.

Le SNEP-FSU n'a cessé de dénoncer les conséquences négatives, en matière de déroulement de carrière, de la position de détachement des cadres UNSS. Regroupés avec l'ensemble des personnels "hors académie" (détachés et mis à disposition) au niveau national, ils ont pâti des possibilités réduites de promotion d'échelon (grand choix, choix) et de grade (HC) à cause du faible nombre de promouvables et d'une notation qui les a le plus souvent désavantagés. De retour à l'EN, ils devraient enfin bénéficier de dispositions plus favorables.

Le SNEP-FSU continue de revendiquer que les directrices et directeurs de l'UNSS soient, à tous les niveaux, des enseignants d'EPS, salariés du MEN, exerçant leur fonction dans le cadre du service public du sport scolaire du 2nd degré, au sein et sous la responsabilité du MEN.
Le SNEP-FSU ne cesse de rappeler que les fonctions exercées et les responsabilités assumées par les cadres de l'UNSS doivent être pleinement mieux reconnues et indemnisées par le MEN.

5.2.3 Les districts et les coordonnateurs

La place et le rôle des districts et des coordonnateurs sont largement reconnus au sein de l'UNSS (cf. règlement intérieur-titre III, plan national de développement 2012-2016 axe 4, rapport général UNSS 2013 *"Interlocuteur privilégié de tous les partenaires du sport scolaire, le coordonnateur de district est un maillon essentiel de l'organisation de l'UNSS au niveau local"*). Il convient de rappeler qu'un district est "créé sur l'initiative du directeur du Service Départemental" avec l'aval du CD UNSS. En 2012/2013, il existait 940 districts et 1 260 coordonnateurs.
L'art 3 du D du 07/05/2014 et la NS du 28/05/2014 (chap.2) reconnaissent réglementairement pour la première fois l'existence du district et la fonction de coordonnateur de district.
La NS du 28/05/2014 précise : *"Cette mission est assurée par des enseignants d'EPS choisis par et parmi les animateurs d'AS du district. La coordination d'un district peut être prise en charge au-delà de leur obligation réglementaire de service. Elle fait, dans ce cas, l'objet d'une indemnisation spécifique. Dans le cadre des moyens alloués au sport scolaire, chaque professeur d'EPS coordonnateur de district devra informer les services rectoraux de son choix pour l'année scolaire suivante (…)"*.
À ce jour, chaque rectorat alloue au service régional de l'UNSS des moyens (heures de décharge, HSA, HSE) pour indemniser les coordonnateurs de district et, parfois, des délégués d'activités. Les situations sont très variables, soumises aux aléas des politiques rectorales.

Dans la suite des négociations sur le métier qui ont abouti à la publication du D 2014-940 du 20/08/2014, de nouvelles discussions doivent s'engager au cours de l'année 2014-2015 concernant "les missions particulières complémentaires" qu'avec leur accord, des enseignants pourront exercer : dans ce cadre, le SNEP-FSU portera l'exigence d'une reconnaissance (décharge de service ou indemnité) à la hauteur de l'engagement et de la professionnalité des coordonnateurs, de la charge de travail croissante et des responsabilités qu'ils assument.
La reconnaissance, à un niveau réglementaire, de la fonction de coordonnateur de district est le résultat d'une lutte menée de longue date par les élus des AS et le SNEP. Le point de vue largement partagé dans la profession et par le SNEP est que cette fonction n'a pas vocation à se substituer au forfait d'animation de l'AS : les coordonnateurs de district sont choisis par et parmi les animateurs d'AS du district.

5.2.4 Les représentants des AS

Ils sont élus, tous les 4 ans, par l'ensemble des comités directeurs des AS d'un même département *"sur des listes départementales à la représentation proportionnelle"*. Ils siègent au Conseil Départemental de l'UNSS. L'ensemble des représentants des AS élus dans les différents CD UNSS d'une même académie élisent, en leur sein, ceux qui siégeront au CR UNSS. Les représentants d'AS siégeant à l'AG de l'UNSS sont élus, par leurs pairs, parmi ceux qui siègent au niveau régional.

Aux côtés des représentants du SNEP-FSU, les élus des AS contribuent à faire résonner, dans les différentes instances de l'UNSS, les réussites et les difficultés du sport scolaire, les attentes des enseignants d'EPS animateurs d'AS. Depuis 2012, les représentants des AS ont été reçus plusieurs fois en audience au cabinet du ministre de l'EN.

6 Formation

6.1 La formation initiale

Dans le cadre de la réforme de la formation, initiée par la loi dite de refondation de l'École, le ministère a établi un *"Référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation"* publié par l'A du 01/07/2013 et paru au BO du 25/07/2013. Il fait suite aux 10 compétences édictées par l'A du 12/05/2010.

On y retrouve un peu les mêmes ingrédients, agencés différemment avec des compétences communes à l'ensemble des professeurs et personnels d'éducation comme *"faire partager les valeurs de la république"*, *"connaître les élèves et les processus d'apprentissages"* (14 compétences en tout) et des compétences spécifiques aux professeurs : 5 champs de compétences.

Ce schéma s'inscrit dans la logique actuelle du "tout compétence" et des référentiels de tous ordres. Le problème repose sur 2 dérives.
La 1ère qui consiste à découper en tranche un métier et mettre en "case" l'activité humaine.
La 2nde est la place minime consacrée à la maîtrise de la discipline qui ne représente qu'une compétence.

La loi d'orientation et de programmation de la refondation de l'école 2013-595 du 08/07/2013, crée les ESPE pour modifier la formation initiale des enseignants, en lieu et place des IUFM. C'est une des mesures phares de la loi. Dans le même temps, les concours de recrutement changent de place dans le cursus. Situés depuis la "masterisation" au cours de la 2ème année de master (M2), ils se déroulent désormais en fin de 1ère année (M1).

Cette réforme s'appuie sur plusieurs textes :

- le référentiel de compétences des métiers d'enseignant, fixé par un A du 01/07/2013
- le cahier des charges de l'accréditation des ESPE, finalisé par l'A du 27/08/2013
- le cadre national des formations dispensées au sein des masters « Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation », finalisé par l'A du 27/08/2013
- la maquette générique des concours de recrutement des personnels enseignants d'éducation et les maquettes définissant les modalités des épreuves, A 19/04/2013.
- les propositions du comité de suivi des masters, en date du 28/02/2013.

Les ESPE

Elles sont habilités à délivrer des masters portant 4 mentions : "premier degré", "second degré", "encadrement éducatif", "pratiques et ingénierie de la formation". La structuration des ESPE a été définie par la loi d'orientation et par le D 2013-782 du 28/08/2013 qui fixe la composition et les prérogatives du conseil d'école, de la direction, du conseil d'orientation scientifique et pédagogique.

Les STAPS, pour l'EPS, sont partie prenante des enseignements de l'ESPE (les personnels STAPS exerçant minimum 48 heures en master MEEF votent dans les conseils de l'ESPE)

La formation

La nouveauté est donc la mise en place de masters au sein des ESPE spécifiques à la formation des enseignants. La place du concours, au milieu de ces masters, les coupent objectivement en 2, une année dédiée à la préparation (M1) et une autre (M2) qui cumule 2 objectifs, l'obtention du master (obligatoire pour être enseignant), et une 1ère année de pratique en responsabilité équivalent à un mi-temps devant élèves (voir § 8.2.3). Les masters sont calibrés sur un volume horaire imposé d'environ 800h. Ils sont architecturés sur un tronc commun, des parties spécifiques, disciplinaires, et un enseignement obligatoire de langue (avec une note supérieure à 10) et d'informatique.

Cette réforme était attendue. Malheureusement, les bonnes intentions et les déclarations se sont dissoutes dans une mise en place précipitée, sans réelle consultation des acteurs de terrain, et avec une diminution drastique des moyens horaires et humains (la formation correspondant aux 2 années de master a perdu environ 40 % de son temps global). Dans le même temps les exigences se sont accrues : meilleure professionnalisation, obtention du master, adossement à la recherche…. Autrement dit, une équation impossible à résoudre à laquelle il faut rajouter des inégalités sur le territoire induites par la loi dite d'autonomie des universités qui fait que chaque ESPE, et donc chaque master, s'est construite sur des contraintes locales.
Le SNEP et les syndicats de la FSU revendiquent : la création de pré-recrutements au cours du 1er cycle pour attirer de façon pérenne les jeunes vers ce métier et rendre les études possibles financièrement, de la pré-professionnalisation en Licence, un master de 2 années en alternance finissant par le concours, et une entrée dans le métier sur un 1/3 temps pour compléter la formation et se construire une posture de praticien réflexif.

Les intervenants

Les formateurs 2nd degré des ESPE (agrégés ou professeurs EPS)

Missions : formation et préparation au concours des PE et/ou CAPEPS dans le cadre des masters MEEF. Formation de formateurs dans le cadre de la spécialité *"pratiques et ingénierie de la formation"*.

Les formateurs peuvent être en temps partagés (mi-temps ESPE, mi-temps établissement).

Conditions d'accès : être titulaire, professeur d'EPS ou agrégé. Recrutement par chaque université sur profil du poste annoncé, en présentant un dossier, avec un entretien devant une commission ad hoc.

Les formateurs "de terrain"

La formation intégrée repose sur la co-intervention et la collaboration des formateurs "universitaires" (enseignants-chercheurs des UFR, formateurs des ESPE à temps plein) et des formateurs "de terrain" (PEMF, PFA, tuteurs).

Le ministère a prévu la création de Professeur Formateur Académique (PFA) dans le 2nd degré, conçus, au départ, comme l'équivalent des PEMF, maîtres formateurs du 1er degré. Cependant, pour le 2nd degré, le ministère a souhaité distinguer les 2 missions, tuteurs d'un côté et formateurs associés à l'ESPE de l'autre alors qu'elles constituent une seule et même mission pour les PEMF. En l'absence de texte législatif, ce sont des Formateurs Académiques qui ont été recrutés. Ils sont déchargés de 3 à 6h et bénéficient d'une indemnité annuelle de fonction de 834 euros brut (D 2014-1018 et A du 08/09/2014). Des contrats d'un an leur ont été proposés. En 2014/2015 ils devront passer la certification de PFA

Le SNEP-FSU demande que tout enseignant intéressé par cette fonction puisse passer la future certification, pas seulement les enseignants choisis par les IPR !



▶ *Tutorat*

BO du 19 juin 2014 :
http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=80401
Lauréats des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public, Modalités d'organisation de l'année de stage - année scolaire 2014-2015
Le rôle des tuteurs en termes d'accueil et d'accompagnement des stagiaires est essentiel au bon déroulement de l'année de stage. Ils participent à l'accueil du stagiaire avant la rentrée, leur apportent une aide à la prise de fonction, à la conception des séquences d'enseignement, à la prise en charge de la classe. Ils apporteront tout au long de l'année conseil et assistance aux stagiaires, sur la base de leur propre expérience, de l'accueil des stagiaires dans leur classe et de l'observation de ces derniers dans les leurs. Leur choix est donc particulièrement important : il sera effectué en lien avec les corps d'inspection territoriaux et les CE pour les stagiaires du 2nd degré. Ce seront des personnels experts et expérimentés qui assureront cette mission.
L'accompagnement du stagiaire sera en outre renforcé, dans le cadre d'un tutorat mixte. Un tuteur sera ainsi désigné par l'ESPE pour assurer le suivi du stagiaire tout au long de son cursus.
Indemnités
D 2014-1017 et D 2014-1020 du 08/09/2014, A du 08/09/2014 : indemnité allouée aux personnels enseignants du 2nd degré chargés du tutorat des personnels enseignants du 2nd degré stagiaires (voir § 12.3).
À compter du 01/09/2014, l'indemnité des tuteurs est de 1 250 euros. Lorsque le tutorat d'un même stagiaire est partagé entre plusieurs enseignants, le montant de l'indemnité est réparti entre les intéressés, en fonction de leur participation effective aux actions de tutorat.
Les tuteurs de M1 touchent une indemnité de 100 euros par étudiant en stage d'observation ou de pratique accompagnée (SOPA), quel que soit le temps de stage
Les tuteurs d'EAP touchent une indemnité de 300 euros par an.
Précision du rôle des tuteurs de fonctionnaire-stagiaire
Fiches aux recteurs de mars 2014 : fiche 2, Modalités d'accompagnement du stage
L'organisation du stage nécessite de prévoir :
"- des interventions en co-animation (tuteurs de terrain et tuteurs de l'ESPE) pour définir les attendus et les objectifs du stage, élaborer des documents de suivi partagés...
- un accompagnement pendant le stage : visites croisées des tuteurs, réunions de régulation et, si nécessaire, mise en place d'une aide particulière ou d'une alerte en direction des inspecteurs ;
- une évaluation du stage : réunion commune pour permettre un retour réflexif et une analyse permettant au stagiaire d'articuler les apports de l'expérience en classe et les apports théoriques.
Il est souhaitable de mettre à la disposition des stagiaires l'ensemble des outils visant à organiser son année de stage, sous la forme d'un échéancier sur l'année. Par ailleurs, l'élaboration conjointe d'un cahier des charges à destination des tuteurs permettra d'harmoniser les pratiques et modalités d'accompagnement des stagiaires (grilles d'observation, d'analyse et de repères pour l'évaluation, bulletins de visites et de rapports de stage, livret de suivi électronique)".

Le SNEP-FSU demande que les tuteurs soient déchargés, formés et bien mieux rémunérés.
Malgré ces conditions difficiles, le SNEP appelle les collègues à assurer cette mission pour transmettre la culture professionnelle et syndicale.

6.2 Concours de recrutement

Mis en place depuis la session 2014, le concours dit "rénové" propose une évolution du précédent concours, sans le révolutionner. La différence notable réside dans sa position dans le cursus puisqu'il se passe en fin de 1ère année, réduisant ainsi son temps de préparation d'une année par rapport au schéma précédent. Le programme des concours est fixé pour 2 ans. Un rapport complet est publié chaque année sur le concours. Il constitue une source importante d'informations sur les statistiques et les attendus de chaque épreuve.

Plusieurs concours permettent de devenir enseignant d'EPS :

▶ *CAPEPS externe*

Il concerne principalement les étudiants inscrits dans les masters "métiers de l'enseignement"
Il comporte 4 épreuves : 2 écrits à l'issue desquels l'admissibilité est prononcée, 2 épreuves orales (dont épreuves physiques) débouchant sur l'admission.

▶ *CAPEPS interne*

Il s'adresse à des personnes ayant au moins 3 ans de services publics et à celles déjà titulaires de la FP. Il comporte une épreuve écrite à l'issue de laquelle l'admissibilité est prononcée, une épreuve orale pour l'admission s'appuyant sur le dossier du candidat.

▶ *CAPEPS réservé*

Réservé pour les personnels non titulaires, l'admissibilité est prononcée sur un dossier de RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelles) ; un oral d'admission porte sur ce dossier.

▶ *3ème Concours*

Le 3ème concours, ouvert ponctuellement, est réservé aux personnes ayant 5 ans d'expérience dans le privé.

▶ *Agrégation externe*

Elle permet l'accès au corps des agrégés pour ceux possédant un Master ou un diplôme conférant le grade de Master (DESS, DEA...) ainsi que pour les personnels déjà titulaire. Elle comporte 4 épreuves : 2 écrits à l'issue desquels l'admissibilité est prononcée, 2 épreuves orales (dont épreuves physiques) débouchant sur l'admission.

▶ *Agrégation interne*

Voie de promotion interne pour l'accès à un nouveau corps, elle comporte 4 épreuves : 2 écrits à l'issue desquels l'admissibilité est prononcée, 1 épreuve orale et 1 épreuve physiques débouchant sur l'admission.

Pour connaître avec précision les conditions d'inscription, les épreuves, les dates, les programmes, etc., consulter la rubrique concours sur le site www.snepfsu.net

La bataille du SNEP-FSU sur les concours est d'une double nature :
Une bataille pour l'emploi, avec les interventions permanentes pour augmenter le volume des recrutements afin de couvrir les besoins et résorber le précarité.
Une bataille pour des contenus et des épreuves de concours en phase avec les exigences du métier.



6.3 La formation professionnelle continue des personnels du 2nd degré

L 83-634 du 13/07/1983, art 22, modifiée par la L 2007-148 du 02/02/2007, D 2007-1470 du 15/10/2007, D 2007-1942 du 26/12/2007, C 2011-042 du 22/03/2011, C 2011-202 du 14/11/2011

"Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires. Ceux-ci peuvent être tenus de suivre des actions de formation professionnelle dans les conditions fixées par les statuts particuliers".

Le droit à des congés de formation professionnelle est affirmé. La formation professionnelle des fonctionnaires et non titulaires de l'État relève des 2 décrets FP ci-dessus qui sont également mis en œuvre à l'enseignement supérieur (NS du 21/02/2008).

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions suivantes : la Formation initiale, la FPC, la réalisation de bilans de compétences en vue de définir un projet professionnel, la formation de préparation aux examens et promotion interne, la validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle et le congé de formation professionnelle (voir § 10.8) qui doit permettre l'approfondissement de sa formation en vue de satisfaire à des projets personnels et professionnels.

La FPC doit *"tendre à maintenir ou parfaire, compte tenu du contexte professionnel dans lequel ils exercent leurs fonctions, la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer leur adaptation immédiate au poste de travail, leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers et le développement de leurs qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications".*

▶ Le DIF : droit individuel à formation

Au-delà des *"actions de formation professionnelle prévues par les statuts particuliers, tout agent bénéficie chaque année, d'un droit individuel à la formation".* Ce droit est mis en œuvre à l'initiative de l'agent en accord avec son administration.

Le DIF est un droit d'une durée de 20 heures par année de service, (soit environ 3 jours). Cette durée, plafonnée à 120h, est calculée au prorata de la quotité travaillée à l'exception des cas dans lesquels le temps partiel est de droit. Ce droit nouveau offre à chaque agent *"la possibilité de construire un parcours de formation personnalisé en fonction de ses perspectives professionnelles".* L'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse à la demande de l'enseignant. Le DIF vient en complément du plan de formation décidé par l'administration.

Les actions de formation suivies au titre du DIF peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. Dans ce cas, les agents bénéficiaires perçoivent une allocation de formation prévue dans le décret de 2007 : *"Le temps de formation accompli par un fonctionnaire au titre de son droit individuel à la formation en excédent de sa durée réglementaire de service donne lieu au versement par l'administration d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de son traitement horaire".*

La C du 14/11/2011 pour les enseignants de l'éducation nationale précise *" Vous veillerez à accorder des formations qui se déroulent de préférence pendant les vacances scolaires".*

> Alors qu'il pourrait être un "plus", le DIF, dans une logique globale de pénurie, est renvoyé hors temps de travail et représente une régression considérable des possibilités d'accès à la formation continue des enseignants.

▶ Orientations pour la formation continue

Les *"Orientations pour la formation continue des personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale"* sont fixées par la C 11-042 du 22/03/2011.

Elle modifie en profondeur le sens de la FPC en la soumettant à la DGRH et en la liant à la carrière et aux mutations. Ce lien formation/GRH modifie profondément le rapport de l'enseignant à sa formation initialement conçue comme une réponse à un double besoin : le développement de l'enseignant et l'amélioration du système

– au plan national c'est la DGESCO qui est responsable du programme national de pilotage de la formation et des universités d'été,

– au plan académique les PAF sont publiés sous l'autorité du recteur.

Le DRH de l'académie définit la politique de formation continue aux côtés du responsable académique de la formation. Les opérateurs publics (ESEN, CNED, GRETA) et privés contribuent à optimiser l'offre de formation. Le PAF est soumis chaque année au comité technique paritaire académique. (Consultatif)

La C du 22 /03/2011 indique que la formation des enseignants est le principal levier de mise en œuvre des réformes du système éducatif.

> Pour le SNEP-FSU, c'est effectivement un levier déterminant (parmi d'autres) à condition que le gouvernement donne des moyens et ne renvoie pas à la responsabilité individuelle de chacun avec des formations hors temps de travail. Les contenus de formation ne doivent pas se limiter à ce que le ministère nomme "bonnes pratiques" (notion récusée par tous les chercheurs).

Cette circulaire se décline en 10 points notamment :

Placer la formation continue au cœur de la politique de GRH

Les formations suivies et les besoins de formation sont pris en compte dans l'évaluation individuelle des enseignants. Est créé un portefeuille de compétences dématérialisé qui croise les données de la formation et celles de la carrière et mobilité. Ce portefeuille de compétences dématérialisé peut enregistrer les appréciations et conseils des inspecteurs pédagogiques territoriaux et des conseillers mobilité carrière. Il est mis en place dès l'année de stage. Il s'appuie sur le référentiel de compétences fixé par l'art du 12/05/2010. Afin d'aider en priorité à la réalisation du projet personnel de mobilité, le DIF a été mis en place. Les formations suivies sont prises en compte pour l'accès aux postes à profil.

Adapter l'offre aux besoins de formation

L'offre doit évoluer constamment au titre de l'innovation, avec évaluation obligatoire du PAF précédent.

Sur les thèmes prioritaires (gestion de la classe pour les débutants, réactualisation des connaissances en lien avec la recherche), l'académie peut fixer un temps minimal de formation et en fixer la périodicité.

> Cette phrase sous-entend que la formation peut être imposée… et en même temps, cela peut être un point d'appui pour revendiquer un minimum pour tous.

Faire de l'établissement et de la circonscription des lieux privilégiés de la formation des enseignants

Les actions de formation sont organisées au plus près du lieu d'exercice : organisation en bassin, en établissement ou groupe d'établissement. Inscription dans le projet d'établissement.

Inscription possible dans le contrat d'objectif. Les CE contribuent à l'analyse personnalisée des besoins de formation et à l'évaluation de l'impact des actions conduites. Ils utilisent les heures de remplacement de courte durée pour remplacer les départs en formation.

Évaluer l'efficience de la formation

Chaque dispositif est évalué. Les rectorats conduisent des études d'impact sur les pratiques et la qualité des enseignements.



Développer la formation à distance et mutualiser les ressources

"La formation à distance, complémentaire de la formation présentiel qui demeure essentielle, doit êtredéveloppée… l'offre nationale de formations en ligne sera complétée par des déclinaisons académique… ".

Le SNEP-FSU sera vigilant sur le développement de la formation à distance. Celle-ci ne doit pas remplacer ni donner lieu à des dérives managériales (infantilisation, surveillance..) ni à la suppression de la forrmation en présentiel.

Dans la réalité, le droit à formation continue se trouve soumis à l'autorité du CE :

Le D 85-924 du 30/08/1985 instituant les EPLE, modifié par les D du 31/10/1990 et du 18/02/1991, précise que *"… le chef d'établissement en qualité de représentant de l'État a autorité sur l'ensemble des personnels affectés ou mis à disposition de l'établissement. Il fixe le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers"*. Or rien n'est dit dans nos statuts sur le droit à formation continue. De plus des CE et donc les services du rectorat retiennent 1/270ème des HSA pour participation à chaque journée de FC. Il nous faut faire valoir que nous sommes en service et non pas absents, les accidents survenus en FPC sont d'ailleurs reconnus comme accident de travail. Le texte sur les HSA précise qu'aucune retenue ne sera effectuée si l'absence est le fait des obligations attachées à la fonction.

Le SNEP-FSU revendique le droit réel à la formation continue sur le temps de travail et combat ces orientations ministérielles qui n'organisent la formation continue qu'à partir du problème du remplacement.

La FPC doit offrir des stages de différentes natures prenant en compte les divers besoins du métier : stages disciplinaires, pluridisciplinaires ou transversaux, individuels et en équipe d'établissement ou d'école et à différents niveaux (secteurs, départements, académie). La FPC doit permettre l'accès aux productions didactiques issues de la recherche, favoriser les réflexions collectives et en organiser l'analyse critique pour permettre une mise à jour des connaissances répondant aux préoccupations des professeurs et des élèves.

Des congés formation de type nouveau doivent, à tout moment de la carrière, être accessibles à chacun (congés permettant de libérer une journée par semaine, de faire des stages longs sur plusieurs semaines, etc.). Les enseignants devraient avoir la possibilité, sous forme de décharge horaire, de s'investir dans des équipes de recherche, sur des projets dont la finalité est l'enseignement. Les tuteurs et les formateurs devraient avoir des formations spécifiques intégrées dans le service.

Le SNEP-FSU demande une revalorisation significative des moyens attribués à la FC. Il faut que 10 % du temps de travail soit consacré à la formation avec la mise en œuvre effective minimum d'une semaine par an… L'enseignant doit avoir le choix de sa formation continue, sans que le CE ne puisse exercer d'interdiction.

Le contingent de stages à public désigné doit être dissocié de celui du droit à formation. Il va de soi que pour atteindre ces objectifs, il faut un volume de remplaçants suffisant, ce qui suppose de rétablir et créer les postes correspondants.



7 Responsabilité et sécurité

7.1 La responsabilité des enseignants d'EPS

La responsabilité des enseignants repose sur la L du 05/04/1937 qui en fait un régime de responsabilité civile. L'art 2 de cette loi, devenu l'art L 911 du code de l'éducation, précise *"dans tous les cas où la responsabilité des membres de l'enseignement public est engagée à la suite ou à l'occasion d'un fait dommageable commis, soit par les élèves ou les étudiants qui leur sont confiés à raison de leurs fonctions, soit au détriment de ces élèves ou de ces étudiants dans les mêmes conditions, la responsabilité de l'État est substituée à celle desdits membres de l'enseignement qui ne peuvent jamais être mis en cause devant les tribunaux civils par la victime ou ses représentants"*.
Il résulte de ce dispositif spécifique que les victimes ou leurs représentants ne peuvent mettre directement en jeu la responsabilité civile personnelle des enseignants devant les tribunaux civils.
La responsabilité de l'État se substitue à celle de l'enseignant civilement responsable d'un accident causé ou subi par un élève. Par conséquent, la réparation du préjudice subi par la victime est assumée par l'État. Il convient cependant de souligner que l'objectif de réparation civile (versement de dommages et intérêts à la victime) qui sous-tend le régime de responsabilité mis en place par la L du 05/04/1937 ne satisfait plus toujours à l'attente des victimes et des familles qui sont de plus en plus tentées de saisir le juge pénal. Dans cette hypothèse, la substitution de la responsabilité de l'État à celle de l'enseignant au plan civil, ne s'opère pas au plan pénal.
En effet, l'art 121-1 du code pénal dispose que *"nul n'est responsable pénalement que de son propre fait"*. Conformément à ce principe, la responsabilité pénale du membre de l'enseignement, à l'instar des autres citoyens, pourra être engagée s'il commet une infraction.
Voir "La faute non intentionnelle" (§ 7.2).

7.2 Fautes, sanctions et discipline

Connaître :
L 84-16 du 11/01/1984 – art 66 et 67
L 83-634 du 13/07/1983 – art 29 et 30
D 84-961 du 25/10/1984
NS 92-267 du 10/09/1992

▶ Les fautes

La faute professionnelle

Il n'y a pas de définition statutaire de la faute. Il faut distinguer les fautes "pénales" commises dans ou à l'extérieur des fonctions, des fautes "professionnelles" dans l'exercice et à l'occasion des fonctions impliquant un manquement au respect des obligations statutaires, mais la plupart des fautes professionnelles trouvent leur définition dans la jurisprudence. Une faute "personnelle" ayant une incidence sur le service ou incompatible avec l'exercice des fonctions est sanctionnée (ex. : atteinte aux mœurs, propos diffamatoires...).
L'action disciplinaire ne peut être engagée que s'il y a existence d'une faute, la charge de la preuve en incombant à l'autorité concernée.

La faute non intentionnelle

Suite à la définition dans le code pénal du délit pour faute non intentionnelle (art 212-3), le législateur a opéré un ajout dans le statut général.
Art 11 bis A L 96-393 du 13/05/1996 : *"Sous réserve des dispositions du quatrième alinéa de l'art 121-3 du code pénal, les fonctionnaires et les agents non titulaires de droit public ne peuvent être condamnés sur le fondement du troisième alinéa de ce même article pour des faits non intentionnels commis dans l'exercice de leurs fonctions que s'il est établi qu'ils n'ont pas accompli les diligences normales compte tenu de leurs compétences, du pouvoir et des moyens dont ils disposaient ainsi que des difficultés propres aux missions que la loi leur confie"*.
Le 4ème alinéa en question précise (L du 10/07/2000) : *"... les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer"*.
Par cette formulation, le législateur a souhaité une diminution de la responsabilité pénale des agents publics par le biais du lien de causalité.

▶ Les sanctions

La suspension : une mesure conservatoire

Art 30 *"En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline"*.
C'est une mesure provisoire qui doit être notifiée par un arrêté et qui ne présente pas le caractère d'une sanction.
Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. La situation du fonctionnaire doit être définitivement réglée dans le délai de 4 mois. À défaut, l'intéressé est rétabli dans ses droits sauf s'il y a poursuites pénales... Lorsque le fonctionnaire est incarcéré, l'administration cesse le paiement du traitement en raison de l'absence de service fait.

Les sanctions disciplinaires

Les sanctions disciplinaires sont réparties en 4 groupes :
1er groupe :
– l'avertissement,
– le blâme.
2ème groupe :
– la radiation du tableau d'avancement,
– l'abaissement d'échelon,
– l'exclusion temporaire pour une durée maximale de 15 jours,
– le déplacement d'office (ne pas confondre avec la mutation d'office).
3ème groupe :
– la rétrogradation (d'échelon, de classe ou de grade),
– l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 mois à 2 ans.
4ème groupe :
– la mise à la retraite d'office,
– la révocation (avec ou non suspension des droits à pension).

Parmi les sanctions du 1er groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de 3 ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.
La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des 2ème et 3ème groupes.
– L'exclusion temporaire de fonctions, sauf sursis, s'accompagne de la perte des rémunérations et de la non prise en compte du temps correspondant pour la retraite et l'avancement.



– La révocation constitue l'exclusion définitive des fonctions.
– Le sursis d'une sanction peut être total ou partiel ; pour les sanctions du 3ème groupe il ne peut aboutir à une exclusion de moins d'un mois.

Il ne peut y avoir de sanctions supplémentaires à celles énumérées ci-dessus, en particulier sanctions pécuniaires, amendes ou privation de traitement.

– Les stagiaires ont une échelle de sanction spéciale :

D 94-874 du 07/10/1994 : le Recteur est compétent après consultation de la CAPA du corps concerné pour prononcer les sanctions de l'avertissement, du blâme et de l'exclusion temporaire avec retenue de rémunération pour une durée maximale de 2 mois. Les autres sanctions (déplacement d'office, exclusion définitive) sont de la responsabilité du Ministre après consultation de la CAPN du corps concerné.

La procédure disciplinaire :

Le D 99-101 du 11/02/1999 déconcentre, au niveau académique, la procédure disciplinaire pour tous les enseignants d'EPS affectés dans les établissements ou services placés sous l'autorité du Recteur.

Les sanctions disciplinaires sont prononcées, après consultation de la CAPA siégeant en conseil de discipline, par le Recteur pour les sanctions des 1er et 2ème groupes, par le Ministre pour les sanctions des 3ème et 4ème groupes.

Le pouvoir de convocation de la CAPA siégeant en conseil de discipline relève de la responsabilité du Recteur.

– Pour les enseignants d'EPS détachés, le pouvoir disciplinaire appartient à l'administration d'origine, l'administration d'accueil ne pouvant prononcer que des sanctions ne nécessitant pas la réunion du Conseil de Discipline (avertissement, blâme).L'administration d'accueil met fin au détachement et remet l'agent à disposition de l'EN. L'agent est alors affecté en académie et c'est la CAPA qui est consultée.
– Pour les personnels affectés au vice-rectorat, les sanctions relèvent du Ministre de l'EN, donc c'est la CAPN du corps concerné qui est consultée.
– Pour les professeurs de Sport, les sanctions relèvent du Ministre des Sports après avis de la CAPN du corps des professeurs de Sport, sauf pour les sanctions du 1er groupe.

L'administration doit informer l'enseignant de l'ouverture d'une procédure disciplinaire le concernant, lui indiquer qu'il peut consulter son dossier individuel, qu'il peut se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, et l'inviter à prendre connaissance du rapport qu'elle dépose devant le conseil de discipline à son égard ; ce rapport doit indiquer clairement les faits reprochés et les circonstances dans lesquelles ces faits se sont produits.

Le conseil de discipline, généralement la CAPA ou la CAPN, n'est obligatoire que pour les sanctions des 2ème, 3ème et 4ème groupes ; ne peuvent siéger que des personnels du grade concerné ou immédiatement supérieur.

La convocation du conseil de discipline doit être adressée au moins 15 jours avant la date de la réunion de la CAP disciplinaire par lettre recommandée avec avis de réception.

Le conseil de discipline a un mois pour se prononcer (2 mois s'il y a enquête) à compter de sa saisine par l'autorité compétente.

Des témoins peuvent être cités et des défenseurs peuvent assister l'enseignant concerné mais leurs frais de déplacement ne sont pas pris en charge par l'administration ; des observations écrites ou orales peuvent être présentées.

Le conseil délibère à huis clos et le président du conseil de discipline, qui n'a plus de voix prépondérante, met aux voix les sanctions proposées en commençant par la sanction la plus élevée, jusqu'à ce qu'une sanction obtienne la majorité des membres présents (et non la majorité des suffrages exprimés).

Aucune sanction, autre que celles du groupe 1 (avertissement ou blâme), ne peut être prononcée sans consultation préalable de l'organisme siégeant en conseil de discipline.

L'avis du conseil, de même que la décision de l'autorité compétente doivent être motivés (art 19 L 83-634) mais la sanction prononcée est immédiatement exécutoire. Si aucune sanction n'est retenue par le conseil de discipline et que l'autorité inflige néanmoins une sanction, elle doit en informer les membres du conseil par un avis motivé. Un recours peut être déposé auprès du conseil supérieur de la Fonction publique qui siège dans les mêmes conditions qu'un conseil de discipline.

Les recours ne sont pas suspensifs.

Une amnistie peut limiter ou effacer les conséquences des sanctions encourues ou prononcées.

Conseil : prendre contact immédiatement avec les responsables académiques (ou nationaux) du SNEP-FSU dès que l'on est informé qu'une procédure disciplinaire est engagée à son encontre.

7.3 Les qualifications

CODE DU SPORT

Article L212-I

I — Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive en entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon habituelle, saisonnière on occasionnelle, sous réserve des dispositions du quatrième alinéa du présent article el de l'article L212-2 du présent code, les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification:

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues au II de L335-6 du code de l'éducation.

Article L2I2-2

Lorsque l'activité mentionnée au premier alinéa du l'art L212-1 s'exerce dans un environnement spécifique impliquant le respect de mesures de sécurité particulières, seule la détention d'un diplôme permet son exercice. Ce diplôme, inscrit sur la liste mentionnée au III de l'art L212-1, est délivré par l'autorité administrative dans le cadre d'une formation coordonnée par les services du ministre chargé des sports et assurée par des établissements relevant de son contrôle pour les activités considérées.

Un décret en Conseil d'Etat fixe la liste des activités mentionnées au premier alinéa et précise, pour cette catégorie d'activités, les conditions et modalités particulières de la validation des acquis de l'expérience.

Article L212-3

Les dispositions des art L212-1 et L. 212-2 ne sont pas applicables aux militaires, aux fonctionnaires relevant des titres II, DI et IV du statut général des fonctionnaires dans l'exercice des missions prévues par leur statut particulier ni aux enseignants des établissements d'enseignement publics et des établissements d'enseignement privés sous contrat avec l'État dans l'exercice de leurs missions.

Du fait de leur statut particulier, et par dérogation au principe général édicté par les art L212-1 et L212-2, les enseignants d'EPS n'ont donc pas besoin des qualifications requises pour l'enseignement rémunéré des APSA.

Mais ce, uniquement pour des activités se situant dans le cadre des missions qui leur sont confiées (EPS, AS et toute activité organisée dans le cadre d'un projet d'établissement telle que sorties, stages, sous l'autorité du CE (art L212-3).

Des intervenants extérieurs, qualifiés selon les termes de l'art 212-1 et 2 du code du sport pourront aussi prendre en responsabilité des élèves



Attention ! Être qualifié ne signifie pas automatiquement qu'on est compétent ! Chaque enseignant d'EPS doit situer, en toute responsabilité, son niveau de compétence dans l'activité, ceci afin d'éviter, un éventuel accident consécutif à une faute non intentionnelle par imprudence ou négligence.

dans le cadre d'une organisation placée sous la responsabilité des enseignants d'EPS, Il n'en est pas de même pour d'autres personnels de l'établissement ne possédant pas ces qualifications, ou pour des collègues retraités, qui ne répondent pas ou plus aux exigences de l'article précité.

7.4 La sécurité des élèves

7.4.1 La sécurité dans la pratique des activités

Connaître : NS 94-116 du 09/03/1994 : *"Sécurité des élèves, pratique des activités physiques scolaires".*

Les recommandations contenues dans cette NS tiennent compte de l'analyse de l'ensemble des jurisprudences concernant des contentieux liés à des accidents en EPS. Sont abordés :

– les conditions matérielles du cours : état des équipements et organisation des lieux,
– les consignes données aux élèves,
– la maîtrise du déroulement du cours,
– le caractère dangereux ou non des activités enseignées.

Connaître : C 04-138 du 13/07/2004 : *"Risques particuliers à l'enseignement de l'EPS et du sport scolaire"* (disponible sur le site du SNEP rubrique «Équipements/Sécurité»)

Ce texte porte sur des recommandations visant à rappeler à l'intention de la communauté éducative, les conditions particulières de l'enseignement de l'EPS qui nécessite *"des contraintes spécifiques d'organisation pour garantir la sécurité des élèves et contribuer à l'éducation à la sécurité".*

Il est fortement imprégné de demandes exprimées par le SNEP.

Sont abordés, les risques liés à la nature des activités et aux conditions de l'enseignement de l'EPS dans les équipements, les déplacements, les vestiaires, dans l'utilisation des matériels, du fait des différences interindividuelles et des contacts corporels, les aides et parades…

Hormis les règles de sécurité et d'usage en vigueur dans une station ou une base de plein air, aucune réglementation ne s'impose à l'équipe d'encadrement concernant l'organisation de l'activité. Les enseignants d'EPS, intervenant dans l'exercice de leurs missions, sont concepteurs de leur enseignement et maitres des choix qu'ils opèrent dans le traitement de l'activité, l'organisation des groupes, la sécurité des élèves. Ils en sont responsables.

Ceci dit, comme information pour guider leurs choix, ils pourront utiliser des éléments contenus dans des textes qui réglementent les mêmes activités dans d'autres secteurs d'intervention, comme par exemple les centres de vacances (A du 25/04/2012 et ses annexes), consultables sur le site du SNEP.

Ce texte ne s'impose pas réglementairement pour l'encadrement d'activités organisées dans le cadre scolaire, mais pour chaque activité il sera intéressant de consulter les préconisations relatives, en particulier, aux conditions d'organisation et de pratique.

▶ La natation

La C 201-090 du 07/07/2011 met fin à l'imposition de normes d'encadrement des élèves en fonction de leur niveau de compétences et renvoie la responsabilité des conditions d'enseignement de la natation au sein de chaque établissement. La natation devient une APSA comme les autres.

À compter de la rentrée 2011, les modalités d'organisation et d'encadrement seront proposées par les équipes EPS sous l'autorité du CE.

Les meilleures conditions possibles, tant pédagogiques que sécuritaires doivent être exigées. Une organisation prévoyant des effectifs trop lourds au regard du niveau des élèves risquerait de nuire aux apprentissages et de mettre en cause la responsabilité juridique des enseignants.

Les propositions des équipes EPS doivent rester exigeantes, bien que confrontées au contexte de diminution de moyens. Le SNEP engage les collègues à les faire valider par les conseils pédagogiques, là où ils existent, et par les CA. Toute organisation jugée insuffisante doit être refusée.

▶ Les activités de pleine nature

En application de l'art L212-3 du code du sport (voir § 7.2) les enseignants d'EPS sont qualifiés pour enseigner, encadrer toutes les activités organisées par l'établissement, y compris les APPN, que ce soit en EPS, en AS, ou lors de journées en stages organisés dans le cadre du projet d'établissement.

Stages APPN :

Les activités peuvent être encadrées par les enseignants d'EPS (voir §7.2).

Des intervenants extérieurs qualifiés (art L212-2 du code du sport) peuvent leur venir en aide et prendre en charge des groupes d'élèves dans le cadre du projet élaboré.

C 2011-117 du 03/08/2011, *"Sorties et voyages scolaires au collège et lycée".*

Attention : Ce texte est à consulter impérativement lors de la décision d'un stage d'APPN.
Il donne toutes les modalités pour concevoir et organiser ce type d'activité.
Il définit l'accompagnement, le financement, la sécurité, le déplacement, la prise en charge des frais liés aux accompagnateurs.
Il n'est pas applicable aux initiatives organisées sous l'égide de l'Association Sportive.

7.4.2 Surveillance et déplacements des élèves

Connaître : C 96-248 du 25/10/1996

…"La responsabilité des mesures générales d'aménagement de l'établissement et d'organisation de la vie scolaire incombe au chef d'établissement et au conseil d'administration. En tant qu'elle concerne l'organisation de l'établissement, au sens de l'art 16 D du 30/08/1985, et trouve sa place dans le règlement intérieur, elle entre dans le cadre de l'autonomie reconnue aux EPLE et relève de la compétence du conseil d'administration. Le chef d'établissement en est également responsable, au titre des pouvoirs qui lui sont reconnus pour assurer le bon ordre, la sécurité des biens et des personnes et l'application du règlement intérieur, ainsi que pour organiser le service des personnels".

…"Quant à la mise en œuvre des règles retenues, elle requiert la vigilance de l'ensemble des personnels, et tout particulièrement celle des enseignants."…

▶ La surveillance des élèves dans les collèges

Champ de la surveillance

"L'obligation de surveillance doit être assurée pendant la totalité du temps scolaire, c'est-à-dire pendant toute la durée au cours de laquelle l'élève est confié à l'établissement scolaire. Le temps scolaire est déterminé par l'emploi du temps de l'élève quelle que soit l'activité effectuée : enseignements, études, ateliers, activités périscolaires, déplacements, récréations, interclasses, repas pour les demi-pensionnaires…

L'obligation de surveillance doit s'entendre dans un sens large, elle comporte non seulement la vigilance immédiate à laquelle est astreint le personnel de l'établissement, mais encore les mesures de prévention nécessaires pour qu'elle soit générale, efficace et adaptée à l'âge des élèves".

Déplacements des élèves :

"Les déplacements des élèves, pendant le temps scolaire, entre l'établissement et le lieu d'une activité scolaire (cours d'éducation physique et sportive dispensés à la piscine, au gymnase ou au stade, cours d'éduca-



tion musicale dispensés au conservatoire pour les classes musicales à horaires aménagés…) doivent être encadrés.
Toutefois, si l'activité implique un déplacement qui se situe en début ou en fin de temps scolaire, le règlement intérieur peut prévoir la possibilité pour les responsables légaux de l'élève de l'autoriser à s'y rendre ou à en revenir individuellement. Le trajet entre le domicile et le lieu de l'activité est alors assimilé au trajet habituel entre le domicile et l'établissement scolaire.
À défaut d'une telle autorisation, le déplacement doit être encadré. Il doit, en tout état de cause, l'être pour les élèves usagers des transports scolaires et les internes, et pour les élèves demi-pensionnaires, pour les déplacements qui ont lieu en fin de matinée ou en début d'après-midi".

▶ La surveillance des élèves dans les lycées

"Si l'obligation générale de surveillance s'applique également dans les lycées, elle prend en compte l'âge et la maturité des élèves, ainsi que la nécessité d'éducation à la responsabilité et à l'autonomie" …
Déplacements :
"Les recommandations relatives aux déplacements des élèves concernent les lycéens de la classe de seconde à la terminale".
"Le règlement intérieur peut prévoir que les élèves accompliront seuls les déplacements de courte distance entre l'établissement et le lieu d'une activité scolaire, même si ceux-ci ont lieu au cours du temps scolaire. Ces déplacements pourront être effectués selon le mode habituel de transport des élèves. À l'occasion de tels déplacements, il convient d'aviser les élèves qu'ils doivent se rendre directement à destination et que même s'ils se déplacent en groupe, chaque élève est responsable de son propre comportement. Ces déplacements, même s'ils sont effectués de fait collectivement, ne sont donc pas soumis à la surveillance de l'établissement".

▶ La surveillance des élèves dans les vestiaires

La C 2004-138 du 13/07/2004 aborde le cas particulier des vestiaires : pour des raisons de sécurité et de discipline, *"…l'intervention de l'enseignant à l'intérieur du vestiaire peut s'avérer indispensable. En effet, il est de sa responsabilité d'assurer la sécurité de tous les élèves et de garantir les conditions d'enseignement".*

On retiendra la responsabilité première du CE qui doit connaître l'ensemble des déplacements et des lieux d'activités prévus. Les questions liées aux déplacements en EPS doivent être débattues en CA et les décisions consignées au règlement intérieur de l'établissement.

Cette intervention doit s'organiser autour de 3 principes :
- principe de responsabilité nécessitant une vigilance de l'enseignant afin d'éviter les risques de débordements divers.
- principe de consentement et d'explication préalable justifiant l'éventuelle intervention (en début d'année, en CA, dans le RI, devant les élèves, les parents…)
- principe de l'avertissement préalable qui se traduit par des consignes et modalités précises d'intervention connues de tous.

7.3.3 Transport des élèves dans le cadre de l'EPS

Du fait des installations souvent éloignées et afin d'éviter les pertes de temps, les classes peuvent se déplacer en transports collectifs. C'est la responsabilité première des collectivités de rattachement (département ou région) de prévoir et financer ces déplacements.
Les relations avec les compagnies privées de bus doivent s'établir sur la base de contrats (signature du CE en bonne et due forme). Le professeur doit accompagner et surveiller les élèves dans le bus.
Dans les grandes villes, l'utilisation des transports publics (bus, tram, métro) se fera en respectant les règles d'usage et de sécurité du transport utilisé, dans les mêmes conditions que pour les déplacements à pieds

L'observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et universitaires

Installé depuis juillet 95, présidé par J.M. Schléret, l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires *"étudie les conditions d'application des règles de sécurité, l'état des immeubles et des équipements affectés aux établissements scolaires ou qui sont utilisés par eux de façon régulière. Il informe les collectivités territoriales ou les propriétaires privés, ainsi que les ministères concernés des conclusions de ses travaux. Il peut porter à la connaissance du public les informations qu'il estime nécessaires… il peut solliciter tout renseignement…"*
Il est compétent pour les établissements scolaires du 1er et 2nd degré, publics et privés sous contrat, ainsi que pour les établissements d'enseignement supérieur.
L'éducation physique et sportive est très directement intéressée par les travaux de l'Observatoire, au travers d'une commission "Équipements sportifs" au sein de laquelle le SNEP-FSU participe activement.
À l'actif de cette commission, plusieurs documents élaborés pour venir en aide aux collègues et aux établissements :
– *"Le guide de surveillance des équipements et matériels sportifs"*. Destiné aux responsables des établissements scolaires, il propose des méthodes simples de contrôle des équipements et matériels.
– *"En EPS… La sécurité ça s'apprend !"*. Une affiche à placer dans les gymnases et à commenter aux élèves à propos de quelques comportements à risque en EPS.
– *"L'escalade en milieu scolaire. Ce qu'il faut savoir sur les Structures Artificielles d'Escalade"*. À partir d'une approche fonctionnelle des besoins, comment construire et utiliser une SAE, comment en garantir la sécurité ?
– *"Les équipements sportifs intégrés aux établissements scolaires. Cahier de l'état et du suivi"*. Pour exercer une vigilance et anticiper des risques dus à des matériels trop anciens ou dégradés.
– *"Équipements sportifs. Convention d'utilisation"*. La Convention proposée par l'observatoire en application de l'art 40 a reçu l'aval des Associations d'élus. Elle garantit une bonne utilisation, en toute sécurité des installations à l'extérieur de l'établissement.

Tous ces documents ainsi que les différents rapports annuels, sont disponibles sur le site de l'observatoire.
Observatoire National de la Sécurité des Établissements Scolaires :
61-65, rue Dutot, 75732 Paris cedex 15
Tél. : 01.55. 55.70.73 – Fax. : 01.55.55.64.94.
Site : http://ons.education.gouv.fr

7.5 La sécurité dans les installations-équipements et matériels

Connaître : NS du 09/03/1994 (voir § 7.3.1.) il faut signaler au CE par écrit tout constat de défectuosité du matériel utilisé.

▶ Règlementation ERP

Une enceinte sportive se définit comme un ERP (Etablissement Recevant du Public) qui doit respecter certaines exigences en matière de protection contre les risques d'incendie et de panique. Une commission de sécurité intervient à intervalles réguliers pour vérifier les lieux avec le Règlement Général de Sécurité.
À l'issue du passage de la commission, un PV est établi et porté à la connaissance du propriétaire et du Maire de la localité.

▶ Droit de retrait

D 82-153 du 28/05/1982
En cas de « danger grave et imminent » pour sa vie ou sa santé, un agent peut se retirer de sa situation de travail. Il doit en avertir immédiatement son autorité administrative qui doit prendre toutes les dispositions pour



remédier à la situation. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à son encontre (voir § 2.5 et 17.8).

▶ *Buts de sports collectifs*

Art R322-19 à R322-26 du code du sport.

Ces articles rendent obligatoire un dispositif de fixation, une vérification de la solidarité et un entretien périodique.

Une norme AFNOR NF S52-409 *"Inspection et contrôle des buts" précise les conditions d'un contrôle obligatoire.*

Agir en posant les questions relatives à la sécurité lors des réunions du conseil d'administration, en signalant par écrit au chef d'établissement toute défectuosité et en l'interrogeant sur la conduite à tenir en cas de risque supposé, en informant les associations de parents d'élèves, si les propriétaires et gestionnaires des installations refusent ou mettent de la mauvaise volonté pour remettre en état, remplacer…

▶ *Les SAE et les EPI*

Les SAE doivent être régulièrement vérifiées par exemple tous les 2 ans, par un bureau de contrôle mandaté par le gestionnaire ou le propriétaire des lieux. Cela doit, concerner particulièrement tous les points d'assurage.

En ce qui concerne les EPI (cordes, baudriers, mousquetons…), ces équipements doivent répondre aux exigences définies dans le D 2004-299 du 19/03/2004 en ce qui concerne leur gestion et leur contrôle.

Les modalités de gestion et de contrôle sont explicitées dans la norme NF S72-701 qui précise en outre que l'EN doit former ses propres contrôleurs.

Lors de leur recrutement, les enseignants d'EPS doivent justifier d'une qualification aux *"premiers secours"*. Le SNEP demande que cette qualification donne lieu à des révisions durant toute la carrière, ce qui n'est pas le cas actuellement !

Les collègues d'établissements possédant une SAE, aidés par les instances locales du SNEP doivent revendiquer cette formation auprès de l'administration et des Inspections Pédagogiques.

7.6 Les accidents d'élèves en EPS

En cas d'accident d'un élève dont il apprécie la gravité, l'enseignant doit appeler le 15 ; il entre alors en contact avec un médecin-régulateur qui l'interroge pour juger de la gravité, donne des conseils pour gérer la situation et prend une décision quant à l'envoi ou non d'un véhicule de secours. Cette communication étant enregistrée, elle libère l'enseignant de toute responsabilité dans les décisions à prendre.

Il informe l'établissement, sans appeler le 15 s'il juge que cela n'est pas nécessaire, afin d'obtenir une aide immédiate et ainsi gérer plus facilement l'élève blessé mais aussi le reste de la classe.

Ces modalités doivent être débattues au préalable et intégrées dans le **Protocole Local des Soins et des Urgences** qui doit être établi dans chaque établissement en application de la décision en date du 29/12/1999 de la Ministre chargée des enseignements scolaires (Protocole National sur l'organisation des soins et des urgences dans les écoles et les EPLE – BO Spécial n°1 du 06/01/2000).

La déclaration administrative d'accident

Ce document est important en cas de suites médicales entrainant des frais ou des conséquences telles qu'un handicap. Il a pour fonction de permettre dans un premier temps à l'administration (cellule juridique et contentieuse du Rectorat), voire, si un accord amiable ne peut être obtenu avec la victime, avec le juge civil, de définir des réparations si la faute du professeur (faute de service, de surveillance) est retenue. Soulignons que cette faute n'entraîne aucune conséquence négative pour l'enseignant qui ne sera même pas informé des suites données, l'Etat se substitue à lui pour verser les éventuelles réparations.

L'enseignant doit donc renseigner aussi exactement que possible le *"rapport du professeur de service"* inclus dans la déclaration.





Tu m'assures ferme stp ... je fais une pause

8 Fonctionnaire : du statut général au statut particulier

Conquête majeure dans l'histoire des luttes syndicales, le statut général est créé en 1946, modifié en 1959 puis complété et amélioré par les lois de 1983 et 1984. Il s'inspire de la conception française de la FP qui repose sur 3 grands principes : l'égalité, l'indépendance et la responsabilité.

8.1 Les fonctionnaires

Le statut des fonctionnaires a été créé pour répondre aux missions des services publics dont les principes et valeurs sont fondés sur l'égalité, la continuité et l'adaptabilité. Il s'agissait au lendemain de la libération d'assurer les mêmes droits à l'ensemble de la population sur tout le territoire. Ce statut n'est pas un privilège mais est porteur de droits et de devoirs.
Les fondements du statut en ont été rappelés par le conseil d'État en 2003 : *"les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires… destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité"*.
Les fonctionnaires comme les enseignants de l'EN ne sont pas soumis au code du travail. Ils sont agents du service public, porteurs de l'intérêt général ils relèvent de statuts généraux et particuliers.

▶ Principe d'égalité

Seul le concours permet, en droit, d'assurer l'égalité d'accès des citoyens à la FP.

▶ Principe d'indépendance

Il conduit à distinguer le grade, propriété du fonctionnaire, de l'emploi à la disposition de l'administration. La carrière relève d'un droit statutaire, elle ne dépend pas des hiérarchies ; elle garantie aussi une progression minimum du traitement indiciaire, ce qui permet de protéger le fonctionnaire de l'arbitraire et des pressions politiques partisanes.
Distincte de l'emploi occupé, elle garantit l'indépendance du fonctionnaire.

▶ Principe de responsabilité

Le fonctionnaire est un citoyen responsable qui a des droits et des devoirs. Il est fondé sur la déclaration de 1789 qui dispose en son art 15 que *"la société a le droit de demander des comptes à tout agent public de son administration"*.

8.1.1 Les garanties du statut général

Un texte général organise les droits, obligations et garanties de tous les fonctionnaires qui se déclinent en 3 titres particuliers correspondant aux 3 versants de la FP.
Les enseignants sont concernés par les 2 premiers titres :
– Titre I : L 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations de tous les fonctionnaires (loi dite Le Pors).
– Titre II FPE : L 84-16 du 11/01/1984

Les garanties fixées par le statut sont multiples :

▶ La liberté d'opinion

L'art 6 du statut général affirme : *"La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires"*. Cette notion, essentielle dans un pays démocratique, demande une vigilance permanente quant à son application en particulier lors des situations conflictuelles nées de l'application de politiques autoritaires qui se développent de nos jours.
"Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race".
Il affirme aussi le principe d'égalité entre les sexes, en matière de recrutement, de formation, d'avancement, de conditions de travail et de rémunération effective.
Le harcèlement à caractère sexuel, un court moment dépénalisé en 2012, est stigmatisé et puni sur le plan disciplinaire (en plus du pénal). Il en est de même concernant le harcèlement moral.
"Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".
Cette situation n'a d'ailleurs pas échappée au médiateur national de l'EN qui a dénoncé de tels agissements dans ses rapports annuels.
Sur le harcèlement : voir § 2.5
Connaître : C SE1 2014-1 du 04/03/2014
Cette circulaire très importante reprécise les définitions des différents types de harcèlement (sexuel et moral), lance des pistes de prévention et enfin rappelle les procédures pour les signaler et les sanctionner.

▶ Le droit syndical (voir § 2)

Il est le résultat de luttes et constitue une avancée démocratique. Comme tout droit, il est l'objet de rapport de forces et les conceptions autoritaires, libérales cherchent sans cesse à le remettre en cause.
"Après la libération du territoire national, à laquelle les organisations syndicales avaient pris part… l'État a reconnu le droit syndical aux agents de l'État".
La Constitution d'octobre 1946, pose dans son préambule le principe que *"nul ne peut être inquiété en raison de son affiliation syndicale"*.
Il faudra attendre mai 68 pour que l'État s'engage à définir les règles de l'exercice syndical (instruction de 1970).
Des interjections restrictives furent tolérées mais le Conseil d'État leur déniant toute valeur réglementaire, ce sont les textes de 1982 qui codifient ce droit et une conception progressiste du fonctionnaire,
"… l'État considère qu'un fonctionnaire doit être libre et responsable pour être réellement efficace dans l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées. Il entend par conséquent, étendre les droits syndicaux de ses agents tout en poursuivant parallèlement l'amélioration des prestations fournies aux usagers des services publics".

▶ Le paritarisme (voir § 19.1)

L'art 9 du statut général précise que : *"les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à*



l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière".
De ce fait, un certain nombre de conseils et de commissions ont été créés : CSE, CAP…
Lors de l'élaboration du statut général des fonctionnaires, le paritarisme a été conçu comme un outil de contrôle permettant de garantir les droits des fonctionnaires face à l'État employeur et de ne pas les laisser ainsi exposés au bon vouloir de ce dernier.
Des commissions paritaires nationales et académiques sont mises en place auprès de chaque administration. La loi de 1983 a confirmé leur rôle et leur existence.

▶ La protection du fonctionnaire (voir § 7)

Instituée par l'art 11 du statut, cette garantie prend dans les circonstances actuelles une importance considérable : *"Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales…*
La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté".
C du 05/05/2008 sur la *"Protection fonctionnelle des agents publics de l'État".* Ce texte précise les conditions et les modalités de mise en œuvre de cette protection… *"justifiée par la nature spécifique des missions confiées aux agents publics qui les exposent parfois… à des relations conflictuelles avec les usagers du service public…"*.
L'art 11 prévoit aussi que l'administration doit couvrir le fonctionnaire des condamnations civiles prononcées contre lui dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire.
Il résulte de cet article que la collectivité publique, l'État en l'occurrence, doit :
– réparer les dommages causés au fonctionnaire ; les dommages corporels relevant de la législation sur les accidents de service ; les dommages aux biens devant être pris en charge dans leur intégralité par le versement d'une indemnité.
S'agissant des dommages aux véhicules et à condition que soit établi le lien entre la fonction exercée et le préjudice subi, les dispositions suivantes s'appliquent : *"... Une procédure simplifiée d'indemnisation permettant un règlement rapide de l'ensemble du sinistre est mise en place par la voie de conventions passées entre l'État et les compagnies d'assurances"* (MAIF notamment), C 97-136 du 30/05/1997.
– proposer une assistance juridique permettant au fonctionnaire d'assurer la défense de ses intérêts.
"L'agent victime d'une agression doit en faire la déclaration à son chef d'établissement en joignant toutes pièces utiles (rapport, PV de police, témoignages…", C 97-136 du 30/05/1997.
Il convient de demander systématiquement à bénéficier de la protection de l'article 11 par lettre adressée au RECTEUR par la voie hiérarchique chaque fois, qu'à l'occasion ou dans l'exercice de ses fonctions, l'enseignant fonctionnaire (ou stagiaire) a subi une agression telle que définie ci-dessus et quel qu'en soit l'auteur. Le refus d'accorder le bénéfice de la protection peut faire l'objet de recours. Une jurisprudence du Tribunal Administratif de Versailles (04/10/2001) mentionne que *"… les dispositions de la L du 13/07/1983 ne restreignent pas la protection accordée aux fonctionnaires… aux seules attaques de tiers extérieurs au service public auxquels ils appartiennent".* En l'occurrence, c'est un rapport du CE *"contenant des appréciations à caractère outrageant"* qui était visé.

▶ Le dossier du fonctionnaire

Seul le dossier se trouvant au rectorat (ou au ministère pour les personnels gérés nationalement) mérite cette appellation. Toute pièce qui ne figure pas dans ce dossier (par exemple dans un dossier de l'établissement scolaire ou du service) ne peut être opposable à l'enseignant.
Ce dossier *"doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Il ne peut être fait état dans le dossier d'un fonctionnaire, document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.*
Tout fonctionnaire a accès à son dossier individuel dans les conditions définies par la loi", art 18.
Quand et comment consulter son dossier ?
En application des L 78-753 du 17/07/1978 et 2000-231 du 12/04/2000, tout fonctionnaire a le droit d'avoir communication des pièces de son dossier administratif. Vous devez demander à consulter votre dossier à l'occasion d'un éventuel conflit avec votre hiérarchie et chaque fois que vous craignez qu'aient été versées au dossier des pièces qui n'ont pas à y figurer (ex. : lettres de parents ou d'élèves suite à dénonciation malveillante ou calomnieuse, lettres de responsables d'associations ou d'élus pouvant faire grief...).
La demande de consultation doit être faite par écrit par la voie hiérarchique au Recteur ou au Ministre. L'administration dispose d'un mois pour répondre et vous convoquer, les pièces peuvent être photocopiées moyennant éventuellement paiement.

Le refus est illégal : si néanmoins il est notifié (ou en l'absence de réponse), prévenir le SNEP et si nécessaire faire appel à la "Commission d'accès aux documents administratifs".
Il est possible de demander le retrait du dossier de pièces susceptibles de porter préjudice au déroulement de la carrière. La procédure doit être engagée avec l'aide du SNEP.

8.1.2 Carrières : droits - recours

Les fonctionnaires sont régis par des statuts particuliers à caractère national. Leur recrutement par concours et leur gestion peuvent être selon le cas déconcentrés ou décentralisés.
L'accès ainsi que la mobilité au sein des 3 FP constituent des garanties fondamentales de leur carrière (possibilité de détachement, mise à disposition).
Les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération (voir § 12). Ils sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale.
Ils ont droit à :
– des congés annuels,
– des congés de maladie,
– des congés de maternité et des congés liés aux charges parentales,
– des congés de formation professionnelle,
– des congés pour validation des acquis de l'expérience,
– des congés pour bilan de compétence,
– des congés pour formation syndicale.
Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires.
La perte de la qualité de fonctionnaire et la radiation des cadres résultent d'une cessation définitive de fonction due soit à l'admission à la retraite, soit à la démission, soit au licenciement ou à la révocation.

▶ Recours gracieux ou administratif

Des préjudices divers résultant d'erreurs, d'excès de pouvoir, de détournement de pouvoir... peuvent intervenir au cours de la carrière.
Lorsqu'une décision de l'administration paraît contestable, elle doit faire l'objet d'un recours dans les 2 mois suivant sa notification sous peine de forclusion.
Le recours gracieux ou administratif doit être :
– formé contre une décision notifiée par écrit,
– rédigé dans une forme exploitable en cas de recours devant le TA s'il y a rejet.



Il doit comporter :
– l'exposé de la décision contestée,
– les motifs de contestation du demandeur,
– et conclure sur la demande d'annulation de la décision faisant grief.

Il doit être adressé par la voie hiérarchique (avec copie en recommandé avec AR, si urgence) à l'autorité qui a pris la décision. Dans tous les cas conserver la preuve de la réception (ou du dépôt par la voie hiérarchique) par l'administration.

En cas de rejet notifié par écrit, un délai de 2 mois s'ouvre à compter de la date portée sur l'accusé de réception pour demander l'annulation de ce rejet soit par :
– un recours hiérarchique,
– un recours devant le TA.

En cas de silence, est acquise après 2 mois suivant la date portée sur l'AR *"une décision implicite de rejet"*. Cette décision implicite ouvre un délai de 2 mois pour en demander l'annulation.

▶ *Recours contentieux devant le TA*

Outre les recours en cas de rejet d'un recours gracieux ou hiérarchique, il est nécessaire, dans certains cas, de faire recours directement devant le TA. Le délai, sous peine de forclusion, est toujours de 2 mois suivant la notification de la décision contestée.

Lorsqu'il s'agit de la réparation d'un préjudice pouvant être pécuniairement chiffré par une demande de dommages et intérêts, le délai est de 4 ans à partir de la décision faisant grief. Pour ce type de recours *"en plein contentieux"* soumis à une procédure particulière, il y a intérêt à contacter préalablement le service juridique du SNEP.

> Le SNEP-FSU n'a jamais considéré les recours, parfois nécessaires, comme une panacée.
> Il est d'autant plus nécessaire d'éviter les recours aventureux (initiatives personnelles non contrôlées, pourvois mal instruits…) que le D 2003-543 du 24/06/2003 modifie les procédures administratives en supprimant (sauf dans 3 cas précis) la voie de l'appel.
> Seul le pourvoi en cassation devant le Conseil d'État est admis (limité à la règle de droit c'est-à-dire aux vices de forme). Il devient désormais impossible de rattraper certaines initiatives intempestives dont nous étions saisis après l'échec en 1ère instance. Ainsi le nouveau dispositif peut faire naître des jurisprudences beaucoup plus radicales en ce qu'elles sont insusceptibles d'être réformées en appel. Ce qui évidemment, à partir d'affaires individuelles, peut entraîner des conséquences négatives dans le combat du SNEP pour défendre la corporation.

▶ *La médiation*

D 98-1082 du 01/12/1998, procédure relativement nouvelle, la médiation peut être engagée au niveau national ou académique.

Au niveau national

Le médiateur intervient auprès de l'administration centrale pour aider au règlement de différends dont cette dernière serait à l'origine. Il est habilité à recevoir les réclamations des usagers ne relevant pas de la tutelle d'un recteur d'académie. Il est le correspondant du médiateur de la République et coordonne l'activité des médiateurs académiques.

Adresse postale :
Le médiateur
Ministère de l'Éducation nationale
Carré Suffren, 110 rue de Grenelle
75357 PARIS cedex 07 SP
Fax : 01.55.55.22.99
Adresse électronique : mediateur@education.gouv.fr

Au niveau des académies

Les médiateurs et leurs correspondants interviennent auprès de l'administration rectorale pour obtenir les informations susceptibles d'éclairer un litige en vue de son règlement. Ils reçoivent les réclamations après l'échec des démarches auprès des services et établissements concernés, situés dans le ressort de la circonscription dans laquelle ils sont nommés. La liste des médiateurs peut être consultée sur internet : www.education.gouv.fr/cid256/adresses-utiles.html ou directement demandée auprès des administrations concernées.

Motivation des actes administratifs

C'est la L 79-587 du 11/07/1979 modifiée par la L 86-76 du 07/01/1986 qui institue l'obligation de motivation des actes administratifs.

"Les personnes physiques ou morales ont le droit d'être informées sans délai des motifs des décisions administratives individuelles défavorables les concernant"...

"Toute décision individuelle défavorable notifiée à un administré doit comporter de manière apparente et lisible la possibilité de recours gracieux ou le cas échéant de recours hiérarchique avec indication des délais à respecter... la possibilité du recours contentieux avec la mention des délais impartis" (lettre du Premier Ministre n° 1681/SG du 25/05/1982).

8.1.3 Les obligations et responsabilités

▶ *Les obligations*

Les fonctionnaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées. Ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée à but lucratif. Certaines dérogations peuvent être accordées de même qu'il est possible de cumuler plusieurs rémunérations (voir § 12.7).

Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur fonction.

Tout fonctionnaire est responsable des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement l'intérêt public, art 28.

▶ *La responsabilité*

Loi du 05/04/1937
Voir § 7.1 Responsabilité-Sécurité

8.1.4 Fautes, sanctions et discipline

L 84-16 du 11/01/1984, art 66 et 67
L 83-634 du 13/07/1983, art 29 et 30
D 84-961 du 25/10/1984
NS 92-267 du 10/09/1992
Voir § 7.2 Responsabilité-Sécurité

8.2 Les statuts des enseignants d'EPS

8.2.1 Les statuts particuliers

Les fonctionnaires de l'État sont recrutés dans un corps. Chaque corps a un statut particulier.

Les statuts particuliers précisent pour chaque corps les missions et l'emploi, les modalités de recrutement, de reclassement, de notation, d'avancement et la structure de la carrière (classe normale, hors-classe, classe exceptionnelle), le régime disciplinaire :
– Professeurs d'EPS : D 80-627 du 04/08/1980
– Professeurs agrégés : D 72-580 du 04/07/1972
– Chargés d'Enseignement d'EPS : D 60-403 du 22/04/1960
– Professeurs Certifiés : D 72-581 du 04/07/1972



8.2.2 Les titulaires

Selon les statuts, les missions, les établissements d'exercice, les diplômes pour se présenter aux concours peuvent être différents. Ainsi pour les professeurs d'EPS, l'art 4 du statut précise qu'ils *"participent aux actions d'éducation principalement en assurant l'enseignement de leur discipline"* alors que l'art 4 des certifiés et des agrégés indique qu'ils *"... participent aux actions d'éducation et de formation en assurant principalement un service d'enseignement"*.

Sur cette base, le CE ne peut imposer à un professeur d'EPS de compléter son enseignement dans une autre discipline que l'EPS.

Les professeurs agrégés quelle que soit leur discipline,EPS comprise, relèvent du même statut.
Les chargés d'enseignement d'EPS : leur statut ne précise pas leurs missions.
Les obligations de service ne relèvent pas des statuts mais d'un décret unique (D 2014-940 du 20/08/2014) qui fixe les maxima de service de tous les enseignants, y compris ceux d'EPS. Pour l'année 2014, c'est encore le D 50-583 qui fixe ces maxima.
Les bi-admissibles relèvent du statut particulier des professeurs d'EPS et bénéficient d'une échelle de rémunération spécifique. Pour être reclassé bi-admissible, il faut être professeur d'EPS titulaire et avoir été 2 fois admissible au concours de l'agrégation (externe ou interne) que ce soit avant ou après avoir accédé au corps des professeurs d'EPS. La demande doit être faite auprès du rectorat en fournissant la preuve de la bi-admissibilité.

Les missions - Article 4

Les professeurs d'éducation physique et sportive...	Les professeurs certifiés...	Les professeurs agrégés...
... participent aux actions d'éducation principalement en assurant		
L'enseignement de leur discipline	Un service d'enseignement	Un service d'enseignement
– dans les établissements du 2nd degré, – dans les établissements d'enseignement supérieur, – dans les établissements de formation	– dans les établissements du 2nd degré, – dans les établissements de formation.	– dans les classes préparatoires aux grandes écoles, – dans les classes de lycée, – dans des établissements de formation, – exceptionnellement, dans les classes de collège.
Les professeurs d'EPS peuvent exercer une mission de conseiller auprès des maîtres du 1er degré.	Ils peuvent exercer les fonctions de chef de travaux.	Ils peuvent exercer les fonctions de chef de travaux.
Ils participent à la formation, l'entraînement et l'animation sportifs	Ils peuvent également assurer certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur.	Ils peuvent également être affectés dans des établissements d'enseignement supérieur.
... peuvent se présenter au concours externe s'ils justifient ...		
De la licence en STAPS ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent, et d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent **Et** qu'ils sont inscrits en 1ère année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent ou inscrits en dernière année ou remplissent les conditions pour s'inscrire en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent	À la date de publication des résultats d'admissibilité, d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent **Ou** qu'ils sont inscrits en première année d'études ou dernière année d'études ou présentent les conditions pour s'inscrire en dernière année d'études en vue de l'obtention d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent	D'un master **Ou** d'un titre ou diplôme reconnu équivalent

Les statuts des enseignants d'EPS

Les chargés d'enseignement	Les professeurs d'EPS	Les agrégés
Statut particulier, D 60-403 du 22/04/1960	Statut particulier, D 80-627 du 04/08/1980	Statut particulier, D 72-580 du 04/07/1972

Décret unique qui fixe les maxima de service des enseignants d'EPS : D 2014-940 du 20/08/2014 (jusqu'au 01/09/2015, c'est le D 50-583 qui fixe ces maxima)

8.2.3 Les Stagiaires (Voir aussi § 6)

Le SNEP-FSU demande une entrée progressive dans le métier avec :
- un tiers-temps en établissement sur le service du tuteur complété par une formation en ESPE,
- des tuteurs déchargés et formés pour cette mission.

Le tuteur ne doit pas être évaluateur.

▶ *Statut*

D 94-874 du 07/10/1994, dispositions communes applicables aux stagiaires de l'État et de ses établissements publics : *"Sont nommés stagiaires tous les personnels qui ont satisfait à l'une des procédures de recrutement et qui ont vocation à être titularisés après une période probatoire, ou une période de formation exigée par le statut particulier de leur corps d'accueil"*. Le stagiaire ne peut ni être mis à disposition, ni être placé dans la position de disponibilité ou de hors cadres. Il peut être détaché par nécessité de service uniquement sur un emploi qui par la nature et les conditions d'exercice est compatible avec sa situation de stagiaire.
Le supérieur hiérarchique des stagiaires en formation est le CE. Tout courrier administratif doit être adressé sous son couvert. Cette procédure s'appelle "la voie hiérarchique" (voir p. 6).

▶ *Affectation*

Conditions d'affectation
Tous les ans, une NS, publiée au mois d'avril, définit les modalités et les différentes options d'affectation des lauréats des concours, pour 2014 NS 2014-050 du 10/04/2014.
Depuis la rentrée 99, les stagiaires sont considérés officiellement comme des moyens d'ajustement pour les académies. En fonction des besoins en personnels de celles-ci et du potentiel d'accueil dans la discipline, un calibrage est effectué par le ministère déterminant le nombre d'entrées possibles dans chaque académie (postes berceaux réservés).

Le SNEP-FSU réprouve cette utilisation des stagiaires dont l'affectation devrait dépendre de la seule qualité d'accueil pédagogique pour leur année de formation.

L'affectation se fait en 2 temps :
– L'affectation ministérielle dans les académies se fait dans les semaines qui suivent le résultat au concours.
Cas particuliers : les lauréats déjà titulaires d'un autre corps de l'enseignement public du 2nd degré ne participent pas aux opérations d'affectation ministérielles. Ils sont maintenus dans leur académie d'origine ou dans leur nouvelle académie obtenue après le mouvement national des mutations.
– L'affectation rectorale se déroule suivant un calendrier propre à chaque académie. Chaque lauréat affecté dans une académie formulera des vœux à partir d'une liste de postes disponibles qui lui sera éventuellement communiquée. En principe chaque académie doit affecter les professeurs stagiaires suivant un barème.

NB : contacter la section académique du SNEP pour vous aider dans la formulation de vos vœux.

Affectation dans l'enseignement supérieur comme ATER
Les professeurs sont mis en congé sans traitement à la date de recrutement dans le supérieur. La copie du contrat d'engagement doit parvenir au ministère avant le 30 novembre de l'année en cours.
Obligation de rejoindre le poste
À la suite de son affectation dans une académie, chaque stagiaire reçoit un avis ministériel d'affectation, puis ultérieurement un arrêté de nomination le nommant et l'affectant en qualité de stagiaire. Le fait de ne pas rejoindre son poste, ou de l'abandonner, entraîne la perte du bénéfice de



l'admission au concours. Les lauréats dont le report de stage aura été accepté recevront un arrêté de report de stage.

▶ Temps de service d'un stagiaire et formation du stagiaire

– Assurent un service à plein temps, 17h + 3h d'animation du sport scolaire, les lauréats du CAPEPS réservé, du CAPEPS interne et rénové ex-contractuels (1 an d'enseignement de la discipline sur les 3 dernières années), en prolongation de stage. Les 3 heures d'AS doivent obligatoirement être inscrites dans le service d'un stagiaire EPS : elles sont indivisibles et partie intégrante de la formation des enseignants d'EPS.
– Assurent un service à mi temps, 8h ou 9h + 3h AS sur un semestre, les lauréats du CAPEPS rénové inscrits en M1 ou M2 ou déjà titulaires d'un M2, ceux en report ou renouvellement de stage et ceux qui sont dispensés de Master.
L'emploi du temps des fonctionnaires stagiaires correspond à 2 niveaux d'enseignement au maximum afin de limiter le nombre de préparations de cours. Il est préférable qu'ils soient affectés dans le même établissement que leur tuteur.
L'accueil, l'accompagnement et la formation des stagiaires son définis par une NS annuelle pour 2014, la C 2014-080 du 17/06/2014 :
http://www.snepfsu.net/stagiaire/formiufm.php

▶ Stage



Durée de stage

Une année complète effective.
Le stagiaire a le droit durant son année de stage à 36 jours d'absence pour congés maladie. S'il y a dépassement, le stage est prolongé de "X" jours (nombre de jours d'absence) moins 36. La titularisation est alors retardée d'autant.
Les lauréates en congé de maternité dès la rentrée peuvent être nommées en qualité de stagiaire tout en bénéficiant de ce congé. La titularisation sera prononcée après prolongation du stage de la durée du congé de maternité, moins les 36 jours d'absence, mais il n'y aura par contre aucune incidence sur la date de titularisation qui sera prononcée avec effet rétroactif.

Attention : la prolongation de stage ne peut excéder un an et n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté de service.

Prolongation de stage

Les stagiaires ayant obtenu un avis favorable à la titularisation seront affectés pour la durée de la prolongation de stage dans l'académie et sur le poste qu'ils ont obtenus au mouvement INTER. La prolongation de stage doit permettre d'organiser les procédures de validation et de titularisation. En cas de succès à l'issue de cette période, la titularisation est prononcée : le stagiaire titularisé est maintenu dans l'académie à titre provisoire et devra obligatoirement participer au mouvement inter académique des titulaires. En cas d'échec, le stagiaire subira à nouveau les procédures de validation et titularisation à la fin de l'année scolaire.

Report de stage

Il n'est autorisé que pour effectuer des études doctorales et concerne exclusivement les agrégés, pour terminer la scolarité à l'ENS, pour préparer l'agrégation, pour effectuer un service national volontaire, pour congé de maternité ou congé parental. Les lauréats en report de stage au titre de l'année scolaire en cours doivent obligatoirement effectuer une nouvelle saisie sur le site SIAL au titre de l'année scolaire suivante. Ils reçoivent une lettre au plus tard au mois d'avril les informant de l'obligation d'effectuer une nouvelle saisie sur le site SIAL en vue de leur nomination en qualité de stagiaire au titre de l'année scolaire suivante, pour solliciter un nouveau report de stage ou pour demander une affectation au 1er septembre de l'année en cours (selon le type de report de stage).

▶ Temps partiel (voir §10.1)

Pour les stagiaires à plein temps, ils peuvent être autorisés comme les titulaires à exercer un service à temps partiel. Leur stage sera prolongé à concurrence d'une année de stage accomplie à temps complet et la titularisation prononcée à l'issue de celui-ci.

▶ Droits syndicaux

Les stagiaires ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires (voir § 2)
Droit de vote au conseil d'administration : les stagiaires sont électeurs et éligibles dans les CA des lycées et collèges où se déroule leur stage en responsabilité.

▶ Congés

Les stagiaires bénéficient des mêmes congés annuels que les titulaires (voir § 10).
Le fonctionnaire stagiaire ayant bénéficié de congés successifs de toute nature, autres que le congé annuel, entraînant une interruption du stage pendant au moins 3 ans, doit recommencer la totalité du stage statutaire (art 27 du D du 07/10/1994).
Enfin, si la durée de l'interruption a été inférieure à 3 ans, la titularisation ou le licenciement en fin de stage ne peuvent intervenir avant que l'agent stagiaire ait accompli la période complémentaire nécessaire pour atteindre la durée statutaire du stage.

▶ Modalités d'évaluation et de titularisation

A du 22/08/2014 fixant les modalités de stage, d'évaluation et de titularisation
A du 01/07/2013 relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation
A du 27/08/2013 fixant le cadre national des formations dispensées au sein des masters MEEF
Le jury se prononce sur le fondement du référentiel de compétences prévu par l'A du 01/07/2013 susvisé, après avoir pris connaissance des avis suivants :
I. - *"Pour les stagiaires qui effectuent leur stage dans les établissements publics d'enseignement du 2nd degré :*
1° *L'avis d'un membre des corps d'inspection de la discipline désigné par le recteur, établi sur la base d'une grille d'évaluation et après consultation du rapport du tuteur désigné par le recteur, pour accompagner le fonctionnaire stagiaire pendant sa période de mise en situation professionnelle. L'avis peut également résulter, notamment à la demande du chef d'établissement, d'une inspection ;*
2° *L'avis du chef de l'établissement dans lequel le fonctionnaire stagiaire a été affecté pour effectuer son stage établi sur la base d'une grille d'évaluation ;*
3° *L'avis du directeur de l'école supérieure du professorat et de l'éducation responsable de la formation du stagiaire.*
Le jury entend au cours d'un entretien tous les fonctionnaires stagiaires pour lesquels il envisage de ne pas proposer la titularisation.
Le fonctionnaire stagiaire a accès, à sa demande, à la grille d'évaluation, aux avis et aux rapports.
Après délibération, le jury établit la liste des fonctionnaires stagiaires qu'il estime aptes à être titularisés. En outre, l'avis défavorable à la titularisation concernant un stagiaire qui effectue une première année de stage doit être complété par un avis sur l'intérêt, au regard de l'aptitude professionnelle, d'autoriser le stagiaire à effectuer une seconde et dernière année de stage.
Les stagiaires qui n'ont pas été jugés aptes à être titularisés à l'issue de la première année de stage et qui accomplissent une 2nde année de stage bénéficient obligatoirement d'une inspection".
"Le recteur prononce la titularisation des stagiaires estimés aptes par le jury. Toutefois, le recteur prolonge d'un an le stage des stagiaires lauréats

des concours externes aptes à être titularisés devant justifier d'un master ou d'un titre ou diplôme reconnu équivalent par le ministre chargé de l'éducation qui ne rempliraient pas, à l'issue du stage, cette exigence. La titularisation est prononcée à l'issue de cette prolongation à la condition de détenir le titre ou diplôme requis.
Le recteur arrête par ailleurs la liste de ceux qui sont autorisés à accomplir une seconde année de stage.
Il transmet au ministre les dossiers des stagiaires qui n'ont été ni titularisés ni autorisés à accomplir une 2nde année de stage et qui sont, selon le cas, licenciés ou réintégrés dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi d'origine".

Pour plus d'équité et de transparence, le SNEP-FSU demande à ce que se déroule une CAPA de titularisation des professeurs d'EPS stagiaires comme pour les agrégés.

Aptitude physique
La nomination définitive comme titulaire est subordonnée à la constatation de l'aptitude physique des stagiaires à la fonction enseignante. Il est obligatoire de se rendre aux convocations à caractère médical.
Cas particulier : l'évaluation des professeurs agrégés, D 05-1009 du 22/08/2005, art du 22/08/2014, JO du 26/08/2014 modifié relatif aux modalités d'évaluation du stage accompli par les professeurs agrégés stagiaires de l'enseignement du 2nd degré.
Extrait : *"L'évaluation du stage accompli par les professeurs agrégés stagiaires est effectuée par un inspecteur général de l'éducation nationale ou, le cas échéant, par un inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional de la discipline de recrutement concernée, désigné par l'inspecteur général de l'éducation nationale, doyen du groupe de la discipline de recrutement concernée.*
L'évaluation qui se fonde sur le référentiel de compétences prévu par l'arrêté du 1er juillet 2013 susvisé, s'appuie sur les éléments suivants :
***I. -** Pour les professeurs agrégés stagiaires qui effectuent leur stage dans les établissements publics d'enseignement du second degré :*
***1°** Le rapport d'inspection du professeur agrégé stagiaire dans l'une des classes dont il a la responsabilité par un membre des corps d'inspection, ou le rapport d'un membre titulaire du corps des professeurs agrégés désigné par l'inspection générale de l'éducation nationale, établi sur la base d'une grille d'évaluation, après consultation du rapport du tuteur désigné par le recteur pour accompagner le fonctionnaire stagiaire pendant sa période de mise en situation professionnelle ;*
***2°** L'avis établi sur la base d'une grille d'évaluation par le chef de l'établissement dans lequel le fonctionnaire a été affecté pour effectuer son stage ;*
***3°** L'avis du directeur de l'école supérieure du professorat et de l'éducation responsable de la formation du stagiaire.*
***II. -** Pour les professeurs agrégés stagiaires qui effectuent leur stage en dehors des établissements publics d'enseignement du second degré, l'évaluation résulte de l'avis de l'autorité administrative dont ils relèvent pendant l'exercice de leurs fonctions établi sur la base d'une grille d'évaluation.*
***III. -** Pour les enseignants exerçant à l'étranger, l'évaluation est effectuée par un inspecteur général de l'éducation nationale. Elle s'appuie sur l'avis du chef d'établissement établi sur la base d'une grille d'évaluation et, le cas échéant, sur un rapport d'inspection.*
L'inspecteur général de l'éducation nationale ou, le cas échéant, l'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional de la discipline de recrutement concernée formule un avis sur l'aptitude du professeur agrégé stagiaire à être titularisé. Pour les professeurs agrégés stagiaires qui n'ont pas reçu un avis favorable, un rapport d'évaluation motivé est établi.
En outre, lorsqu'il concerne un stagiaire qui effectue une première année de stage, l'avis défavorable doit être complété par un avis sur l'intérêt, au regard de l'aptitude professionnelle, d'autoriser le professeur agrégé stagiaire à effectuer une seconde et dernière année de stage.
Les avis et rapports ainsi que les documents afférents sont adressés au recteur de l'académie dans le ressort de laquelle le stage est effectué.
Le recteur arrête, après avoir recueilli l'avis de la commission administrative paritaire académique compétente, la liste des professeurs agrégés stagiaires qui, ayant obtenu un avis favorable, sont titularisés en qualité de professeur agrégé ainsi que la liste des professeurs agrégés stagiaires n'ayant pas obtenu un avis favorable à la titularisation qui sont autorisés à accomplir une seconde et dernière année de stage.
Les dossiers des professeurs agrégés stagiaires qui ne sont ni titularisés ni autorisés à accomplir une seconde année de stage sont transmis au ministre qui, après avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, prononce soit le licenciement, soit la réintégration dans leur corps ou cadre d'emplois d'origine".
La titularisation est prononcée après consultation des CAPA par le Recteur. En cas d'avis défavorable, la CAPA se prononce sur un renouvellement de stage. La CAPN n'est consultée qu'en cas de refus définitif.
Les arrêtés ministériels de titularisation sont édités en septembre. En cas de service à mi-temps, la titularisation est prononcée à l'issue du stage statutaires (1 an effectif).

Attention : En aucun cas, la constitution d'un dossier d'oral d'agrégation ne saurait constituer un élément (une "épreuve") de l'évaluation professionnelle des stagiaires (cf. BO "évaluation titularisation") Il n'a donc pas de caractère obligatoire.

▶ *Reclassement des lauréats d'un concours* (voir § 11.5)

D 51-1423 du 05/12/1951, D 80-109 du 30/01/1980, D 2014-1006 du 04/09/2014.
Il s'agit de la prise en compte d'un certain nombre de services antérieurs à l'année de stage permettant d'accéder à un échelon de la carrière plus élevé dès le début de l'année de stage.
Tous les lauréats des concours sont reclassés à la date de nomination en tant que stagiaire.
Il existe 2 types de prise en compte des services antérieurs :
1) Avec reconstitution de carrière.
Toutes les catégories de corps dotés d'un coefficient caractéristique de grade sont concernées :
a) Les fonctionnaires titulaires qui accèdent à un nouveau corps par concours,
b) Les MA et AED.
Il n'y a pas véritablement de reconstitution dans l'ancien corps, mais prise en compte de tous les services, au prorata de la durée effective, accomplis en tant que MA, AED auxquels on applique le coefficient caractéristique de grade (AED : coefficient 100 ; MA 2 : 115 ; MA 1 : 135).
c) Les lauréats du concours 3ème voie peuvent opter soit pour un reclassement calculé en fonction de leur corps d'origine dans le cadre du décret de 1951 soit pour une bonification d'ancienneté de :
– 1 an lorsque la durée des activités professionnelles antérieures est inférieure à 6 ans,
– 2 ans lorsque cette durée est comprise entre 6 et 9 ans,
– 3 ans lorsqu'elle est de 9 ans et plus (art 8 D 80 627 du 04/08/1980).
2) Avec réduction d'ancienneté
Sont concernés :
– Les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps de catégorie B ou C ainsi que les fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent,
– Les agents non titulaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent (cela concerne les contractuels mais non les vacataires dont les services ne sont pas pris en compte pour les reclassements).



Modalités

– Pour les fonctionnaires de catégorie B et C :
L'ancienneté acquise n'est pas retenue en ce qui concerne les 5 premières années ; elle est prise en compte à raison de la moitié pour la fraction comprise entre 5 et 12 ans et à raison des 3/4 pour l'ancienneté acquise au-delà de 12 ans.

– Pour les agents non titulaires : le D 2014-1006 du 04/09/2014 met fin pour les contractuels devenant titulaires, à la non reprise de leur ancienneté. Cependant les services des non-titulaires ne sont retenus qu'à raison de la moitié de leur durée jusqu'à 12 ans et des trois quarts au-delà. Cette mesure s'applique aux stagiaires 2014, mais les contractuels ayant réussi les concours lors des sessions antérieures peuvent demander la révision de leur classement jusqu'au 05/03/2015.

Le SNEP-FSU demande une meilleure prise en compte de l'ensemble des services effectués. Par ailleurs, sous condition d'ancienneté, une *"clause de sauvegarde"* s'applique pour que l'agent reclassé ne puisse avoir un traitement inférieur à celui détenu préalablement.



Notation

Notation Administrative

– Professeurs d'EPS stagiaires issus des concours : les stagiaires reçoivent dès leur classement une note provisoire qui correspond à la note moyenne de l'échelon de classement. Au cours de l'année scolaire, le CE dans lequel ils ont effectué leur stage propose au Recteur une note administrative.

– Professeurs d'EPS stagiaires promus par liste d'aptitude : les stagiaires issus du décret de 80 sont notés entre 30 et 35, sur proposition du CE dans lequel ils effectuent leur stage. Cette note est ensuite transformée lors de leur titularisation suivant le tableau ci-dessous.

Grille de notation administrative des professeurs d'EPS stagiaires, NS 91-131 du 10/06/1991

Échelon	Notes		
	Mini	Maxi	Moyenne
Stagiaire 1-2-3	30	35	33,3
4	31	36	34,2
5	33,5	37,5	35,6
6	34,5	38,5	37
7	36	39	38
8	36,5	39,5	38,7
9	37	40	39,1
10	38	40	39,3
11	38,5	40	39,7

Notation pédagogique

– Professeurs d'EPS stagiaires issus des concours : une note provisoire leur est attribuée en fonction du rang de classement au CAPEPS. La liste d'admission est divisée en 5 parts égales, auxquelles correspondent les notes du tableau ci-dessous. Cette note est réactualisée en fonction de l'échelon de reclassement. Les professeurs stagiaires, déjà titulaires d'un autre corps du 2nd degré reçoivent en plus une 2ème note pédagogique durant leur année de stage qui leur est attribuée par un IPR EPS en tenant compte le cas échéant de la note pédagogique détenue dans le corps d'origine.

- 1er quintille 43
- 2ème quintille 41
- 3ème quintille 40
- 4ème quintille 39
- 5ème quintille 37
- liste supplémentaire 35

Échelon de reclassement	1 à 4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de points à ajouter	0	2	4	6	8	9	10	12

Notation administrative et pédagogique des professeurs d'EPS stagiaires avec les grilles de transformation des notes pour les AE et CE accédant au corps des professeurs d'EPS, NS 92-197 du 03/07/1992

– Professeurs d'EPS stagiaires promus par liste d'aptitude : ils sont notés de 30 à 47 par un IA-IPR pendant l'année de stage. Cette note est ensuite transformée après leur titularisation et reclassement dans le corps des profs d'EPS.

Avancement d'échelon : voir § 11.2

Rémunération : voir § 12.1

Indemnités : voir § 12.3

Et après l'année de stage ?

Le premier poste

À l'issue de l'année de stage, sauf en cas d'ajournement, le stagiaire reçoit une affectation sur poste définitif (en établissement ou sur zone de remplacement).
Il participe donc au "mouvement", c'est-à-dire aux opérations de 1ère affectation et de mutation des titulaires.

Comment se déroule le mouvement ?

Chaque année une NS organise le mouvement (parution en novembre). Le mouvement se fait en 2 temps : une phase inter académique pour entrer dans une académie puis une phase intra académique pour obtenir un poste définitif (en établissement ou sur zone de remplacement). À l'inter comme à l'intra, le stagiaire doit formuler ses vœux sur IPROF-SIAM.

Préparer sa rentrée

Quelle que soit la date à laquelle on connaît son affectation, il faut prendre contact avec le futur CE. Cette démarche permet d'exprimer ses souhaits et remplir une fiche de vœux concernant son service, ses classes et son emploi du temps. L'affectation et la nomination prendront effet à la date du 1er septembre. Dans toutes les académies, une semaine d'accueil est organisée.

La prérentrée

La prérentrée doit permettre à l'ensemble des personnels de préparer la rentrée : demander les documents pour connaître le fonctionnement de l'établissement (classes, projet d'établissement, règlement intérieur...). Pour les "nouveaux", elle permet de prendre connaissance de son emploi du temps et de son service. La réunion du conseil d'enseignement EPS permet de prendre immédiatement contact avec les collègues EPS et de jeter les bases d'organisation annuelle de la discipline.

Pour être payé, il faut veiller à ce que le procès-verbal d'installation soit établi au plus vite. En effet, pour procéder au paiement du fonctionnaire, le service payeur doit être en possession de 2 documents :

– le certificat de cessation de paiement qui est fourni automatiquement par le service payeur d'origine,

– le procès-verbal d'installation qui doit être signé par l'intéressé au secrétariat de son nouvel établissement (Établissement de rattachement administratif pour les TZR et ensuite les arrêtés de remplacement dans les établissements de remplacement).

Les services académiques assurant le traitement des stagiaires continuent à assurer la paye jusqu'au 30 septembre.



Après la rentrée

Signer son état VS (ventilation de service) : il s'agit d'un récapitulatif officiel et définitif pour l'année scolaire du service, comportant notamment : les classes, le nombre d'élèves par classe, l'emploi du temps hebdomadaire, le nombre d'HS.

Ce document est envoyé au Rectorat qui vérifie que les éléments portés répondent aux règles statutaires.

Il sert également au paiement des HS et à la gestion administrative : vérifier donc très soigneusement que les informations portées sont exactes.

▶ *Les demandes particulières :* voir § 10

Le service à temps partiel, la disponibilité, les congés particuliers sont possibles dès la 1ère année.

La demande doit être adressée au recteur après la phase inter académique au moment de la formulation des vœux intra académiques.

Pour retrouver un poste, après disponibilité ou certains congés, il faut participer au mouvement inter si l'on souhaite changer d'académie.

Sinon, on ne participe qu'au mouvement intra de l'académie obtenue avant congé.

▶ *Primes, indemnités et aides à l'installation des personnels :* voir § 12

8.2.4 Obligations Réglementaires de Service (ORS)

À partir du 01/09/2015 rentrent en vigueur les dispositions du D 2014-940. Celui-ci regroupe les ORS de tous les corps du 2nd degré.

Le service défini en maximum hebdomadaire est fixé pour les professeurs agrégés d'EPS à 17h, pour les professeurs d'EPS, chargés d'enseignement d'EPS à 20h (incluant le forfait de 3 heures d'AS).

Compléments de service

Les enseignants d'EPS qui ne peuvent assurer la totalité de leur service hebdomadaire dans l'établissement dans lequel ils sont affectés peuvent être appelés, par le recteur d'académie, à le compléter dans un autre établissement (art 4 D 50-583 du 25/05/1950 et art 4 D 2014-940 du 20/08/2014)

En cas de complément de service, examiner dans l'établissement toutes les possibilités pour le faire revoir en vérifiant que les horaires réglementaires sont respectés partout, qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires et pas de dédoublements possibles. À défaut, faire respecter strictement les textes réglementaires et utiliser tous les recours possibles en cas d'abus manifeste.

8.2.5 Décharges de service statutaires

Jusqu'au 31/08/2014, le maximum de service des enseignants d'EPS qui sont appelés à enseigner dans trois établissements différents de la même localité ou dans deux établissements des localités différentes, est diminué d'une heure. Le maximum de service est diminué de deux heures pour ceux enseignant dans trois établissements situés chacun dans des localités différentes.

À partir du 01/09/2015 rentrent en vigueur les dispositions du D 2014-940. Celui-ci définit différents cas possibles pour des décharges de service.

L'exercice sur 2 communes différentes ou sur 3 établissements différents amène à une réduction de service de 1 heure.

N'est plus mis en place une décharge pour effectifs lourds mais une indemnité.

La possibilité d'une décharge est mise en place pour l'exercice de missions particulière. Le décret précise : *"Les enseignants exerçant ces missions peuvent bénéficier d'un allègement de leur service d'enseignement attribué sur décision du recteur de l'académie. Lorsque la mission est réalisée au sein de l'établissement, la décision du recteur intervient après proposition du conseil d'administration de l'établissement d'affectation de l'enseignant".*

Il faudra donc tout mettre en œuvre pour que les fonctions de coordonnateur puissent être reconnues par une décharge à cette occasion.



9 TZR

Connaître : D 99-823 du 17/09/1999, NS 99-152 du 07/10/1999
Art 1 : "*... des personnels enseignants du 2nd degré titulaires et stagiaires peuvent être chargés, …conformément à leur qualification, d'assurer le remplacement des agents momentanément absents ou d'occuper un poste provisoirement vacant*".
La qualification désigne la discipline de recrutement : c'est l'EPS et le forfait AS.
Un TZR est un enseignant à part entière. Il a les mêmes droits et devoirs que tous les autres titulaires et est soumis au statut de son corps. Des missions de remplacement lui sont confiées.

> Le SNEP-FSU est opposé à l'utilisation des stagiaires sur des fonctions de remplacement sauf pour les enseignants déjà titulaires d'un autre corps en EPS.

9.1 L'affectation

▶ Affectation définitive et annuelle

Lors de la phase intra académique, le recteur procède à l'affectation définitive des TZR simultanément sur une ZR et un établissement de rattachement. L'arrêté d'affectation doit comporter ces 2 éléments. Ainsi nommés à titre définitif, ils sont chaque année affectés lors de la phase d'ajustement par un groupe de travail paritaire soit :
- sur un poste provisoirement vacant à l'année (AFA),
- pour effectuer des suppléances de courte et moyenne durée d'agents momentanément absents.

Ces affectations tiennent compte des préférences émises par les personnels dans la mesure du possible et en fonction d'un barème qui départage les candidats, mais en définitive c'est la nécessité de service qui a force de loi. Les établissements peuvent être situés dans une zone limitrophe.
La NS 99-152 du 07/10/1999 précise dans son art 1 : *"en cours d'année scolaire, les intéressés peuvent être amenés à intervenir au sein d'une zone de remplacement limitrophe à leur zone d'affectation. Vous veillerez à ce que ces interventions s'exercent dans un rayon géographique compatible avec l'établissement de rattachement. En tout état de cause, ces interventions devront, dans toute la mesure du possible, tenir compte des contraintes personnelles des professeurs concernés. Vous rechercherez l'accord de l'intéressé pour les affectations de cette nature"*.
De plus, l'Arrêt 329372 du Conseil d'État du 14/10/2011 précise le droit à une vie familiale normale et s'appuie sur le statut général de la FP qui indique : *"Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation familiale"* (art 60, al.4 L du 11/01/1984).

▶ Rattachement administratif

La commune d'implantation de l'établissement est la résidence administrative du TZR, point de départ de la base de calcul de l'ISSR ou des frais de déplacement pour un remplacement continu à l'année.
Cet établissement gère le dossier administratif du TZR et le CE en est le supérieur hiérarchique.
Changement de rattachement administratif :
De nombreux TZR se voient notifier après la rentrée scolaire, un nouvel établissement de rattachement par un nouvel arrêté d'affectation, parfois antidaté au 1er septembre : cette modification a pour but, la plupart du temps, de spolier les TZR de leurs indemnités ou frais de déplacements. C'est illégal, le RAD ne peut être modifié que sur demande écrite de l'intéressé auprès du recteur de l'académie ou suite à une mesure de carte scolaire, et dans le cadre d'une consultation des instances paritaires compétentes.

> Le SNEP-FSU demande :
> - l'abandon des affectations hors zone,
> - la réduction de la dimension géographique des zones de remplacement,
> - le retour au choix de la modalité du type de remplacement à la phase d'ajustement.

Depuis le mouvement 2005, contre la volonté unanime des organisations syndicales, la bonification de 20 points par an a été supprimée à la phase INTER. Pour autant, certaines académies ont maintenu ou réintroduit une bonification lors de la phase INTRA.

> Le SNEP-FSU demande que la spécificité des missions de remplacement dans le barème des mutations à l'inter comme à l'intra soit reconnue.

9.2 Le service

> Il faut à ce sujet rappeler que suite aux actions et interventions du SNEP-FSU et des syndicats de la FSU, nous avons obtenu la reconnaissance du droit des TZR à bénéficier d'une réduction de service pour ceux affectés sur 2 établissements de 2 communes, D 2014-940 du 20/08/2014.
> Par ailleurs, nous avons obtenu le rétablissement du forfait AS de droit pour tous les TZR. Ils sont ainsi enfin reconnus dans leurs droits comme les titulaires de postes fixes, D 2014-460 du 07/05/2014 et NS 2014-073 du 28/05/2014.

▶ Les obligations règlementaires de service (voir § 8.2.4)

Les ORS découlant du corps (CE d'EPS, Professeur d'EPS, Agrégés d'EPS) et en aucun cas de l'emploi (TZR, titulaire poste fixe), sont celles du corps auquel ils appartiennent. Le service des TZR d'EPS doit être respecté et le forfait de 3 heures consacré à l'animation de l'AS inclus dans le service.
– Un TZR agrégé EPS remplaçant un professeur d'EPS percevra 3 HS : HSA lorsqu'il est affecté à l'année, HSE s'il effectue une suppléance.
– Un TZR professeur ou CE d'EPS remplaçant un collègue à temps partiel ou un agrégé assure le service effectif de celui-ci. Cependant, il est possible que l'administration lui demande un complément de service d'enseignement EPS ou des activités de nature pédagogique, concernant exclusivement la discipline EPS, à concurrence de son obligation de service statutaire, dans l'établissement où il se trouve en remplacement.
Dans tous les cas, le TZR conserve le bénéfice des décharges liées aux fonctions, au service partagé et celles liées à la personne qu'il remplace.



▶ Service entre les remplacements

Il existe aujourd'hui des pratiques variables d'un établissement à l'autre : dans certains, aucun service n'est exigé quand le TZR n'a pas de remplacement à assurer, dans d'autres, l'administration impose un service et même des remplacements de très courte durée au pied levé.

D art 5 : *"Entre deux remplacements, les personnels enseignants peuvent être chargés, dans la limite de leur obligation de service statutaire, d'assurer conformément à leur qualification des activités de nature pédagogique dans leur établissement de rattachement".*

NS art 3 : *"Lorsqu'aucune suppléance n'est à assurer dans l'établissement ou le service de rattachement, il revient au chef d'établissement de définir le service des intéressés et de leur confier des activités de nature pédagogique, conformément à leur qualification (soutien, études dirigées, méthodologie, aide à des élèves en difficulté, développement des technologies nouvelles,..) pour remplir leurs obligations hebdomadaires de service."*

"peuvent être chargés" et non "doivent". Le service entre les remplacements n'est pas une obligation et c'est de la responsabilité du CE.

Dans le cas où le TZR est en présence d'élèves, il faut exiger un emploi du temps officiel, fixe pour toutes les périodes où il ne sera pas appelé en remplacement.

Le service doit être effectué dans le respect de la discipline de la qualification c'est à dire l'enseignement de l'EPS exclusivement et obligatoirement le forfait AS, et il doit consister en *"activités de nature pédagogique"* non pérennes puisque le TZR peut être appelé à tout moment pour une suppléance.

▶ Délai pédagogique en début de suppléance

La NS 99-152 du 07/10/1999 en application du D remplacement 99-823 dit dans le § 2 : *"il conviendra d'accorder aux personnels exerçant les fonctions de remplacement un temps de préparation préalable à l'exercice de leur mission".*

Ce délai pédagogique, entre la décision d'affectation et la prise en charge des cours fait partie intégrante de la suppléance : si de nombreux rectorats reconnaissent oralement sa nécessité, la plupart se refuse à le notifier par écrit…

Un remplacement s'inscrit dans une continuité pédagogique et donc ne s'improvise pas.

Il faut donc faire valoir auprès du CE, ce temps indispensable pour récupérer l'emploi du temps, les listes d'élèves, les projets d'établissement et les outils quotidiens indispensables, pour consulter le cahier de texte, pour connaître le plan et l'utilisation des installations, les lieux de déplacement…, pour préparer les premiers cours…

Le SNEP-FSU revendique un délai minimum de 2 jours ouvrables.

9.3 Les indemnités

▶ ISSR

C'est une indemnité forfaitaire, versée dans le cadre des suppléances en dehors de l'établissement de rattachement, censée compenser les contraintes particulières de la fonction : pénibilité et frais occasionnés par les déplacements (voir § 12.3.3).

▶ Frais de missions

Le TZR affecté en remplacement continu pour l'année scolaire, dans un ou plusieurs établissements situés dans une commune non limitrophe de la résidence administrative et familiale, ne percevant pas l'ISSR, doit être indemnisé de ses frais de transport et de repas (voir §12.5).

Le SNEP-FSU demande l'instauration d'une indemnité relative à la pénibilité de la fonction de TZR et un remboursement des déplacements prenant en compte les frais réels.

Il exige le respect des droits des TZR : qualification disciplinaire EPS et forfait AS, ordre de mission, indemnités, frais de déplacements, décharges, affectations, droit à l'évaluation régulière tenant compte des spécificités des missions.



10

Temps partiels, détachement disponibilité, congés, autorisations d'absence

10.1 Temps partiel

Connaître :

– D 82-624 du 20/07/1982, NS 04-065 du 28/04/2004 : modalités du temps partiel
– D 02-1072 du 07/08/2002, NS 04-029 du 16/02/2004 : temps partiel annualisé
– Guide de la F P sur le temps partiel
– D 03-1307 du 26/12/2003 : retraite

▶ Le temps partiel de droit

Il est attribué de plein droit aux fonctionnaires :
- à l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. À l'issue de cette période, le fonctionnaire peut poursuivre à temps partiel qui ne sera plus de droit mais sur autorisation,
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident grave ou d'une maladie grave,
- aux fonctionnaires handicapés relevant des catégories visées à l'art L323-3 du code du travail. Ce droit est subordonné à la production d'une pièce justificative attestant de l'état du fonctionnaire. Celui-ci devra également produire, après examen médical, l'avis du médecin de prévention,
- pour créer ou reprendre une entreprise, 2 ans maximum prolongés au plus un an.

Les quotités de temps partiel sont égales à 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein.
Un "temps partiel" doit être aménagé de façon à obtenir un nombre entier d'heures correspondant à la quotité de temps de travail choisie.

Refus d'une demande

Tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être motivé et faire l'objet d'une réponse claire, précise et écrite. L'enseignant peut contester une décision de refus et saisir la CAP.

Demande en cours d'année

Seul le bénéfice du temps partiel de droit peut être accordé en cours d'année scolaire à l'issue du congé de maternité, de paternité, du congé d'adoption, du congé parental, après la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté ou lors de la survenance d'événements particuliers (enfants, conjoint malade…).
Sauf cas d'urgence, la demande doit être présentée au moins 2 mois avant le début de la période d'exercice de plein droit.

Réintégration à temps plein

Elle est de droit au terme de la période d'autorisation de travail à temps partiel.
Sous certaines conditions, il est possible de reprendre une activité à temps plein au cours de l'année scolaire (changement de situation familiale, diminution des revenus).

Avancement, promotion

Pour la détermination des droits à avancement, à promotion, à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.

Traitement, Indemnité

Le traitement est fonction de la quotité du travail, excepté pour les quotités de service de 80 à 90 %. Ce mode de calcul s'applique également à l'indemnité de résidence, à la NBI et aux primes et indemnités.

Quotité du service partiel * correspondant	Pourcentage de rémunération pleine
De 80,0 % inclus à 80,5 % inclus	85,70%
De 80,6 % inclus à 81,5 % inclus	86,20%
De 81,6 % inclus à 82,5 % inclus	86,70%
De 82,6 % inclus à 83,5 % inclus	87,30%
De 83,6 % inclus à 84,5 % inclus	87,90%
De 84,6 % inclus à 85,5 % inclus	88,50%
De 85,6 % inclus à 86,5 % inclus	89,10%
De 86,6 % inclus à 87,5 % inclus	89,70%
De 87,6 % inclus à 88,5 % inclus	90,30%
De 88,6 % inclus à 89,5 % inclus	90,90%
De 89,6 % inclus à 90,0 % inclus	91,40%

** En pourcentage d'un service complet*

Congés

Les fonctionnaires autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés auxquels peuvent prétendre les fonctionnaires accomplissant un service à taux plein.
L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, du congé pour adoption et du congé de paternité. Les fonctionnaires recouvrent durant ces périodes les droits des fonctionnaires exerçant à temps plein.

Cumul de rémunération

Un agent exerçant à temps partiel peut bénéficier sous certaines conditions d'un cumul de rémunération (voir § 12.7).

▶ Le temps partiel sur autorisation

Il correspond à une modalité de temps choisi, négociée entre l'intéressé et le chef de service. Celui-ci peut s'y opposer pour nécessité de service. Pour les personnels des établissements d'enseignement du 2nd degré, cette quotité ne peut être inférieure à 50 %, ni supérieure à 90 %.
– La durée de service doit être aménagée de façon à obtenir un nombre entier d'heures hebdomadaires correspondant à la quotité de travail choisie.
– L'autorisation d'assurer un service à temps partiel ne peut être donnée que pour une période correspondant à une année scolaire. Cette autorisation est renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de 3 années.
– Les demandes d'octroi ou de renouvellement de l'autorisation d'assurer un service à temps partiel prennent effet au 1er septembre. Elle doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire sauf dans le cas d'une réintégration pour motif grave.



Pour permettre la préparation des DHG de rentrée, il est fréquent que les services rectoraux fixent une date de dépôt des demandes antérieure au 31 mars. Pour le SNEP-FSU cela ne doit pas interdire une demande, une modification ou annulation à une date ultérieure sans toutefois dépasser la date butoir.

Temps partiel annualisé

C'est une modalité du temps partiel de droit ou sur autorisation. Les obligations de service sont calculées et réparties dans le cadre de l'année scolaire. Une seule alternance de répartition du travail est prévue dans l'intérêt de service : une période travaillée, suivie d'une période non travaillée ou inversement.

Pour établir le calendrier, il faut prendre en compte l'année scolaire en jours (par référence à une période hebdomadaire inscrite entre le lundi et le samedi inclus) en décomptant les dimanches et les vacances scolaires. Les jours fériés sont considérés comme travaillés. Une fois le nombre de jours comptabilisés, il suffit de multiplier ce nombre par la quotité de temps partiel choisie par l'agent.

Un agent exerçant dans le cadre d'un temps partiel annuel demeure statutairement en position d'activité durant toute l'année. De ce fait les enseignants peuvent être convoqués pour les examens dans une période non travaillée.

Temps partiel et retraite

Selon le type de temps partiel de droit ou sur autorisation, la prise en compte des services pour la retraite est différente.

Temps partiel sur autorisation

Pour le calcul du montant de la pension, les années de temps partiel sont décomptées comme des années pleines pour la constitution du droit à pension et pour la durée d'assurance mais au prorata de la quotité travaillée pour les annuités liquidables.

Surcotisation : par dérogation, ces périodes, à compter du 01/01/2004, peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein sous réserve du versement d'une retenue supplémentaire pour pension. Le taux de surcotisation est particulièrement élevé et dissuasif. Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter le nombre de trimestres liquidables de plus de 4 trimestres et 8 trimestres pour les fonctionnaires handicapés.

Temps partiel de droit

Seules les périodes de temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, né après le 01/01/2004, ou dans le cas d'une adoption sont prises en compte comme du temps plein que ce soit pour la constitution du droit à pension, la durée d'assurance ou la liquidation de la pension.

Pour les autres situations de temps partiel de droit, la prise en compte de ces périodes est décomptée comme celle du temps partiel sur autorisation.

10.2 Détachement

D 85-986 du 16/09/1985, D 2010-467 du 07/05/2010

Le détachement d'un fonctionnaire peut avoir lieu notamment dans les cas suivants :

- auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État dans un emploi conduisant ou ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires,
- auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public,
- pour participer à une mission de coopération,
- auprès d'une entreprise publique ou d'un groupement d'intérêt public,
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme relevant d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général,
- pour dispenser un enseignement à l'étranger,
- pour exercer une fonction publique élective,
- pour exercer un mandat syndical,
- auprès de l'administration d'un État membre de la Communauté Européenne.

Tout détachement de fonctionnaire est prononcé par arrêté du ministère dont il relève et le cas échéant du ministère auprès duquel il est détaché.

Le détachement ne peut excéder 5 années. Il peut, toutefois, être renouvelé par périodes n'excédant pas 5 années.

Les enseignants peuvent bénéficier de mesures particulières pour être détachés auprès d'une entreprise publique ou privée, en vue d'exercer des activités liées à leurs compétences pédagogiques ou à la nature de leur enseignement. Ce détachement n'intervient qu'après signature d'une convention passée entre le ministère et l'entreprise. Il est prononcé pour une période maximale de 2 années renouvelable 2 fois (6 années au total sur l'ensemble de la carrière).

10.3 Disponibilité

D 85-986 du 16/09/1985

Il s'agit de la position du fonctionnaire placé hors de son administration ou de son service d'origine. Il cesse alors de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à avancement et à la retraite.

La disponibilité est accordée par année scolaire sauf la disponibilité de droit qui peut intervenir en cours d'année.

La disponibilité relève de la responsabilité des recteurs (calendrier, autorisation). La réintégration doit être sollicitée au moins 3 mois avant l'expiration de la période en cours.

Elle peut être prononcée soit d'office, soit à la demande de l'intéressé.

Mise en disponibilité d'office

Elle est prononcée à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie si aucune procédure de reclassement n'a pu être réalisée (voir § 16.2, 16.3).

Disponibilité sur demande

Mise en disponibilité sur autorisation

Elle peut-être accordée sous réserve des nécessités du service pour :

- études ou recherches présentant un intérêt général (3 ans, renouvelable une fois),
- convenances personnelles (3 ans renouvelables mais ne peut excéder 10 ans sur l'ensemble de la carrière),
- créer ou reprendre une entreprise (2 ans maximum).

Mise en disponibilité de droit

Elle est accordée pour :

- élever un enfant de moins de 8 ans,
- donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne,
- suivre son conjoint
- donner des soins au conjoint, à un enfant ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave (9 ans maximum),
- exercer un mandat d'élu local, la disponibilité est accordée de droit au fonctionnaire pendant la durée de son mandat et sur sa demande,
- se rendre à l'étranger, dans les COM, en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. Dans ce cas, elle ne peut excéder 6 semaines par agrément.

Pour les 3 premiers motifs, la disponibilité est renouvelable aussi longtemps que les conditions requises sont remplies.



10.4 Mise à disposition (MAD)

L 2007-148 du 02/02/2007, D 85-986 du 16/09/1985, C DGAFP du 05/08/2008

Elle désigne la situation du fonctionnaire qui effectue son service dans une autre administration de l'une des 3 FP, auprès d'organismes d'intérêt général publics ou privés, d'organismes para publics ou d'organismes à caractère associatif.

Dans cette situation, le fonctionnaire demeure dans son corps d'origine et continue à percevoir la rémunération afférente à ce corps.

Une convention de MAD est conclue entre l'organisme d'origine, l'organisme d'accueil et le fonctionnaire.

La MAD est prononcée pour une durée maximale de 3 ans et peut être renouvelée par périodes maximales de 3 ans.

L'une des principales innovations introduite par la loi est de permettre à un fonctionnaire employé à temps plein par l'administration dont il relève, de consacrer une partie de son temps de travail à des fonctions pour lesquelles il est mis à disposition d'un ou plusieurs organismes extérieurs.

10.5 Délégation

D 2002-318 du 27/02/2002

Les enseignants peuvent être placés en délégation auprès d'une entreprise développant des activités dans le domaine éducatif.

Elle ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre le MEN et l'entreprise qui définit la nature des activités confiées aux fonctionnaires, leurs conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation des activités.

Elle est prononcée par arrêté du ministre de l'EN pour une durée maximale d'un an, renouvelable une fois. Sur l'ensemble de la carrière elle ne peut excéder un total de 4 années. La délégation peut de même être accordée pour la création d'une entreprise. Dans cette position, ces enseignants sont considérés comme étant en activité (traitement, avancement, retraite).

10.6 Démission

D 85-986 du 16/09/1985

Elle ne peut résulter que d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son administration ou son service. Pour prendre effet, elle doit être acceptée par l'autorité hiérarchique. La décision de l'autorité compétente doit intervenir dans les 4 mois à compter de la réception de la demande. L'acceptation de la démission la rend irrévocable.

Si la démission est refusée, l'intéressé peut saisir la CAP.

Le fonctionnaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

10.7 Congés

▶ Congé de non activité pour études

NS 90-248 du 30/08/1990

Les statuts particuliers des personnels enseignants prévoient que ceux-ci peuvent être placés, sur leur demande, en position de non activité en vue de poursuivre ou parfaire des études professionnelles pour une période d'un an renouvelable dans la limite de 5 années sur l'ensemble de la carrière.

Le professeur placé dans cette position ne perçoit pas de traitement mais continue à bénéficier de ses droits à la retraite, sous réserve de verser la retenue légale calculée d'après le traitement afférent à l'échelon détenu lors de la mise en congé.

Cette position est différente de celle de l'enseignant placé en disponibilité, qui ne continue pas à bénéficier de ses droits à la retraite. Les droits à l'avancement sont interrompus durant cette période.

L'attribution d'un congé de non activité pour études n'est pas automatique mais est soumise à la possibilité de remplacer l'enseignant.

▶ Congé de formation professionnelle

D 2007-1470 du 15/10/07 pour les titulaires, D 2007-1942 pour les non titulaires.

Il est attribué pour une formation à caractère personnel ou professionnel et est ouvert dans la limite des crédits disponibles aux agents ayant accompli au moins 3 années de services effectifs en tant que titulaires ou non titulaires.

Les bénéficiaires s'engagent à rester au service de l'État pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle l'indemnité a été perçue.

Ce congé ne peut excéder 3 ans sur la durée de la carrière. Il donne droit à une indemnité mensuelle, pendant 12 mois maximum consécutifs, égale à 85 % du traitement brut et de résidence perçu au moment de la mise en congé avec un plafond correspondant à l'indice nouveau majoré 542 = indice brut 650.

Les prestations familiales sont conservées. Les cotisations retraite, sécurité sociale et MGEN sont maintenues. L'indemnité est soumise à la production d'une attestation mensuelle de présence à la formation.

Les personnels en congé sont en position d'activité, ils continuent à accumuler de l'ancienneté pour les promotions et la retraite et conservent leur poste.

Les demandes doivent être adressées au recteur par voie hiérarchique.

NB : Transmettre le double de votre demande au SNEP académique qui siège au groupe de travail qui examine les candidatures.





10.8 Autorisations d'absence

Instruction n° 7 du 23/03/1950, C 2002-168 du 02/08/2002.

2 types d'autorisations d'absence : celles de droit et celles qui peuvent être accordées par mesure de bienveillance de la part des chefs de service ou d'établissement.

▶ Autorisations de droit

Titulaires de mandats municipaux

C 2446 du 13/01/2005, les fonctionnaires titulaires de mandats municipaux peuvent bénéficier de facilités en temps, se traduisant par :

- des autorisations d'absence permettant aux élus de se rendre et de participer aux réunions de leur conseil, aux séances des commissions ainsi qu'à celles des organismes où ils représentent leur collectivité locale,
- des crédits d'heures attribuées trimestriellement dont le montant varie selon la taille de la collectivité concernée et les fonctions exercées,
- d'un congé non rémunéré de 18 jours pour leur formation à cette nouvelle fonction.

Travaux des assemblées publiques électives

Instruction n°7 du 23/03/1950, Code Général des Collectivités Territoriales

Mis à part l'exercice du mandat de sénateur ou de député qui conduit le fonctionnaire élu à être placé en position de détachement, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre du conseil municipal, général ou régional de participer aux séances plénières, aux réunions des commissions dont il est membre et aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région, selon le cas.

Autorisations d'absence à titre syndical : Voir § 2.2

Examens médicaux obligatoires

C FP/4 1864 du 09/08/1995, les personnels peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse et celles liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents.

▶ Autorisations facultatives

Événements familiaux

Instruction n° 7 du 23/03/1950, les autorisations d'absence pour événements familiaux ne sont pas de droit mais de simples mesures de bienveillance de la part de l'administration.

- Mariage ou PACS du fonctionnaire : 5 jours ouvrables, C FP/7 2874 du 07/05/2001.
- Décès ou maladie très grave du conjoint, du père, de la mère, des enfants ou de la personne liée par un PACS : 3 jours ouvrables. Cette autorisation d'absence pourra être majorée d'un délai de route éventuel de 48 heures.
- Cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse : tout personnel peut à ce titre obtenir des autorisations spéciales d'absence.

Absence pour enfant malade

C MEN 83-164 du 13/04/1983, des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical. Elles se décomptent en demi-journées effectivement travaillées.

La durée maximale annuelle est égale au nombre de demi-journées hebdomadaires de service, plus 2. Ex. : un enseignant à temps plein effectue son service hebdomadaire sur 3 jours et demi. Elle aura droit à 7 + 2 soit 9 demi-journées d'absence.

Ces autorisations d'absence sont ouvertes au père ou à la mère.

Si les 2 conjoints sont agents de la FP, chacun bénéficie du contingent défini ci-dessus, mais le total peut être réparti entre eux à leur convenance.

Si un seul est agent de la FP, il dispose du contingent multiplié par 2.

Si le conjoint exerce dans le secteur privé ou public et bénéficie d'autorisations d'absence avec rémunération, le contingent du conjoint vient en déduction de ce total.

Grossesse, préparation à l'accouchement et allaitement

C FP/4 1864 du 09/08/1995

Des autorisations d'absence ou des facilités d'horaires peuvent être accordées aux personnels sur avis médical.

Concours de recrutement

NS 99-116 du 29/07/1999, C 65-123 du 18/03/1965

Tous les enseignants, à temps complet ou partiel, candidats à un concours de recrutement peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence de 48 heures avant le début des épreuves écrites.

Les 2 jours d'absence doivent précéder immédiatement le premier jour du concours et porter sur des jours ouvrables que l'enseignant ait ou non cours ces jours-là (le samedi est un jour ouvrable).

Candidature à une FP élective

C FP/3 1918 du 10/02/1998, *"les fonctionnaires candidats à des élections peuvent bénéficier de facilités de service pour participer aux campagnes électorales".*

Ces facilités sont limitées à 20 jours maximum pour les élections présidentielles, législatives, sénatoriales et européennes et 10 jours pour les élections régionales, cantonales et municipales.

Missions et déplacements à l'étranger

C 77-022 du 17/01/77, NS 97-113 du 14/05/1997, NS 86-302 du 14/10/1986

- à titre officiel : conférences, stages, congrès… Les autorisations d'absence sont accordées à titre exceptionnel et doivent être adressées par la voie hiérarchique au moins 1 mois à l'avance.
- à titre personnel : toute sortie du territoire en dehors des congés légaux doit faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès du recteur.



11 Notations, promotions et mutations

L'article 17 du titre 1 du statut général des fonctionnaires, précise que les fonctionnaires se voient attribuer des notes et des appréciations générales exprimant leur valeur professionnelle (en particulier l'expertise disciplinaire) et qu'elles doivent leur être communiquées.

> Évaluer le système éducatif et les personnels pour en améliorer l'efficacité, nous paraît important et nécessaire. Mais la notation ne doit pas avoir d'effet sur les carrières, elle doit constituer un repère professionnel dans le cadre d'une évaluation formative.

11.1 Notations administratives et pédagogiques

Modalités et grilles de notation

NS 92-197 du 03/07/1992 : notation administrative et pédagogique des professeurs d'EPS stagiaires avec les grilles de transformation des notes pour les AE et CE accédant au corps des professeurs d'EPS.
Les professeurs d'EPS, CE d'EPS et agrégés en fonction dans le 2nd degré, ont une note administrative sur 40 et une note pédagogique sur 60, l'addition des 2 donnant la note globale sur 100.
Les enseignants d'EPS qui n'exercent pas une fonction d'enseignement de type 2nd degré (Enseignement Supérieur, UNSS, FNSU, détachés MJS ou auprès d'associations, de collectivités territoriales) ont une note administrative globale sur 100.
Cette notation globale sert à classer les collègues pour les tableaux d'avancement d'échelon. C'est toujours la notation de l'année scolaire précédente qui est prise en compte pour l'avancement d'échelon.

La notation pédagogique

La note pédagogique est attribuée après une inspection pédagogique.
Elle est communiquée chaque année aux intéressés en même temps que la note administrative, elle est consultable sur I-prof et via la transmission de l'avis annuel de notation.

Professeurs et CE d'EPS
La note est arrêtée par le Recteur sur proposition d'un IA-IPR d'EPS en fonction d'une grille de notation nationale.

Grille nationale de notation pédagogique des profs et CE d'EPS			
Échelons	Note Mini	Note Maxi	Moyenne
Classe normale			
1-2-3-4	30	47	40,5
5	32	49	42,5
6	34	51	44,5
7	36	53	46,5
8	38	55	48,5
9	39	56	49,5
10	40	57	50,5
11	42	59	52,5
Hors classe			
1	37	54	47
2	39	56	49
3	40	57	50
4	41	58	51
5	42	60	53
6	43	60	54
Note médiane +2 pour le 1er quintile, +1 pour le 2ème, +0 pour le 3ème, -1 pour le 4ème et -2 pour le 5ème			
NS 92-149 du 05/05/1992 pour la notation pédagogique des professeurs d'EPS de classe normale et hors classe			

Agrégés
La note est arrêtée par le ministre via l'IG EPS à la suite des inspections effectuées par les IPR-EPS ou inspecteurs généraux. L'IPR-EPS transmet au Doyen de l'Inspection Générale EPS son rapport d'inspection et sa proposition de note.
Il y a maintenant une grille de notation interne toutes disciplines confondues (tableau ci-dessous). Le statut précise le caractère annuel de la note pédagogique.
Ainsi, toute note ancienne devrait être remise à niveau. L'inspection en a la responsabilité, les collègues peuvent prendre l'initiative de la contacter à ce sujet.

Grille de notation des agrégés											
Échelon	Zone C			Zone B				Zone A			
	20%			50%				30%			
1 à 4	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47
5	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
6	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
7	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
8	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
9	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57
10	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59
11	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	60
Colonne bleue, note médiane de l'échelon											

Agrégés stagiaires
Dès l'accès au corps des agrégés, l'IGEN EPS attribue une note d'entrée dans le corps suivant la règle suivante :
– Concours : une note de reclassement est calculée à partir de la note médiane de l'échelon de reclassement modulée selon le rang de classement au concours : Cette note constitue la note pédagogique de l'année de stage. Tous les stagiaires par concours doivent être inspectés durant l'année de stage. Cette inspection conduit alors à une nouvelle note pédagogique qui peut varier de -4 à +4 par rapport à la note de reclassement (voir § 8.2.3).
– Agrégés par liste d'aptitude : note médiane de l'échelon de reclassement -4 points. Les collègues doivent être inspectés dans les deux ans.

> La note pédagogique n'est pas révisable. Cependant, il est toujours possible de contester, auprès de l'IG, une note qui serait en décalage avec le rapport. Pour une modification de note, une nouvelle inspection est nécessaire, il faut alors en faire la demande.

L'inspection pédagogique

Pour le SNEP-FSU, il est normal et souhaitable que les agents du service public d'éducation fassent l'objet d'évaluations qui soient formatives, régulières et professionnellement dynamisantes.
Or, l'évaluation individuelle des enseignants n'y répond que partiellement, alors même qu'elle est assortie d'une notation, déterminante pour l'évolution de leurs carrières.
Les inspections pédagogiques, par leur forme, leur durée, l'absence de possibilité réelle de recours, par leur fréquence surtout (tous les 7 ans en moyenne en raison d'un nombre insuffisant d'IA-IPR d'EPS) ne permettent pas une réelle "évaluation-conseil" des enseignants et provoquent d'importantes inégalités dans le déroulement de leurs carrières. Le type d'avancement ou de promotion est trop souvent corrélé à la date d'inspection.



L'administration, sous la pression du SNEP-FSU, a été contrainte de le reconnaître et a parfois mis en place des systèmes artificiels de réajustement des notes dans certaines académies pour les profs et CE d'EPS et nationalement pour les agrégés.
Malgré cela des disparités liées aux fonctions exercées, aux zones géographiques d'exercice, au sexe existent encore trop souvent.
Si le ministère s'orientait vers une évaluation unique du CE cela pourrait déboucher sur une tentative de caporalisation avec ses corollaires, le clientélisme, les risques de conflit dans les équipes, l'atteinte à la liberté pédagogique.
Pour le SNEP-FSU, le CE ne peut porter d'évaluation sur la partie pédagogique du travail, c'est du ressort de l'Inspection Pédagogique.

Le SNEP-FSU revendique :
- la rupture du lien entre notation et avancement,
- des délais réduits de communication aux enseignants de leurs rapports et notes pédagogiques,
- de réels droits à recours,
- des critères de notation précis, objectifs et connus de tous,
- une évaluation pédagogique redéfinie dans ses fonctions afin qu'elle contribue dans le cadre de la FPC, à la dynamisation des équipes, à l'aide aux enseignants et, lorsqu'il y a lieu, au soutien.

Qui inspecte ?
– Essentiellement les Inspecteurs Pédagogiques Régionaux (IA-IPR), parfois leurs chargés de mission.
Ils sont seuls habilités à effectuer le rapport et à mettre la note pour les professeurs et CE d'EPS.
Concernant les agrégés, la note est attribuée par l'IG. *Seuls les IPR avec les IG peuvent inspecter les agrégés.*
– Les Inspecteurs Généraux, bien qu'ils n'aient pas mission d'inspections individuelles, peuvent y procéder dans certains cas.
– Les Inspecteurs de l'Éducation Nationale (IEN), ne peuvent inspecter qu'en fonction de leur "spécialité", donc très rarement en EPS, et à qualification au moins égale avec le personnel inspecté.
IPR, IG ou IEN sont les seuls habilités à porter un jugement sur le plan pédagogique. Les CE, notamment, n'ont pas compétence dans le domaine de l'expertise disciplinaire, même s'ils peuvent éventuellement assister aux inspections.

Les modalités de l'inspection individuelle
NS 83-512 du 13/12/1983 modifiée par la NS 94-262 du 02/11/1994 :
1. La visite d'établissement et de classe sans notation est recommandée avant les inspections individuelles.
Elle donne lieu à une observation préalable des conditions d'exercice de la fonction enseignante, compte tenu de l'environnement socioculturel, du cursus scolaire des élèves et du projet de l'établissement.
2. Toutes les visites des Inspecteurs dans les établissements sont annoncées avec mention de leurs objectifs.
3. L'inspection individuelle comprend un entretien approfondi avec l'enseignant d'une part, avec l'enseignant et l'équipe pédagogique d'autre part.
4. Le rapport d'inspection porte sur l'ensemble des activités de l'enseignant. Le contexte dans lequel il effectue son travail fait l'objet d'une analyse.
5. Le rapport d'inspection est adressé à l'enseignant dans un délai d'un mois. Il peut donner lieu à des observations de l'intéressé qui bénéficie d'un droit de réponse. Ces observations sont intégrées au dossier d'inspection.
6. Les notes pédagogiques sont arrêtées au niveau académique (profs et CE). Elles sont, dans toute la mesure du possible, communiquées aux enseignants dans le trimestre qui suit l'inspection. Pour les agrégés, elles sont arrêtées au ministère et communiquées via l'avis annuel de notation.
7. En cas de baisse de note, une nouvelle inspection peut être prévue dans un délai rapproché. Les commissions administratives paritaires compétentes doivent en être informées.
8. En cas de refus d'inspection aucune note pédagogique n'est attribuée, avec toutes les conséquences que ceci entraîne pour la détermination de la note globale, donc pour la suite de la carrière.
L'alinéa 8 de la NS du 13/12/1983 a été supprimé par la NS 94-262 du 02/11/1994 suite à un arrêt du Conseil d'État, laquelle stipule : *"En cas de refus d'inspection, vous vous attacherez à suivre les prescriptions suivantes :*
a) Tout refus d'inspection aura pour conséquence une baisse de la note administrative, voire une sanction disciplinaire…
b) Il est exclu, en cas de refus d'inspection, d'attribuer à l'enseignant concerné, pour l'année considérée, la dernière note pédagogique connue, a fortiori cette note actualisée.
c) En cas de refus d'inspection, l'Inspecteur devra rechercher si d'autres éléments que l'inspection peuvent s'y substituer et servir de base à l'attribution de la note pédagogique".
9. Contestation de la note : sauf cas d'erreur technique manifeste, la note pédagogique n'est pas révisable.
Toute contestation, notamment liée au sentiment d'une incohérence entre le rapport et la note ne peut donc déboucher que sur une nouvelle inspection. La requête doit être adressée au Doyen de l'Inspection Pédagogique.

▶ *La notation administrative*

Cette note apprécie la manière de servir. Elle est attribuée par le Recteur sur proposition du CE qui porte en outre une appréciation générale.
Son élaboration comporte 2 étapes :
– C'est l'appréciation portée par le CE dans les 3 rubriques : ponctualité, assiduité et rayonnement (dans le 2nd degré) ainsi que son appréciation générale qui fondent sa proposition de note. Le CE n'a pas à porter d'appréciation sur la pratique pédagogique de l'enseignant.
En cas de désaccord avec ces appréciations et/ou cette note, il faut d'abord intervenir auprès du CE pour obtenir la modification de la proposition initiale.
Faute d'avoir obtenu satisfaction, il faut signer la proposition de notation (cela n'atteste que de la prise de connaissance, pas de l'approbation) et inscrire sur le document que vous la contestez (raisons succinctes).
Faites alors un courrier, adressé au Recteur (par voie hiérarchique), avec double au SNEP précisant les motifs de cette contestation.
Conseil : soyez concis et précis.
– Une fois arrêtée par le Recteur, la note est à nouveau communiquée aux intéressés qui peuvent dans un délai de 10 jours (en fait avant réunion de la CAPA) adresser au Recteur une demande de révision de leur note. C'est cette contestation qui sera prise en compte pour examen à la CAPA.
Les principaux motifs de contestation sont : l'incohérence entre une appréciation estimée bonne et une notation faible, la stagnation de la note, surtout après changement d'échelon, la sous-estimation de l'investissement professionnel…

Il est très important d'adresser un double de sa réclamation au secrétaire académique du SNEP-FSU afin que les commissaires paritaires puissent intervenir efficacement, lors de la CAP de révision des notes administratives.



Particularités pour les agrégés : le corps des agrégés étant à gestion nationale, cette note, une fois fixée par le recteur est ensuite soumise à une opération de "péréquation nationale" qui vise à harmoniser les notes par échelon entre les différentes académies. C'est la note péréquée qui est définitivement arrêtée par le ministre et prise en compte pour l'avancement. Cette note n'est pas contestable. Pour les agrégés stagiaires, la note moyenne de l'échelon est attribuée.

Grille nationale de notation administrative des profs et CE d'EPS

Échelons	Note Mini	Note Maxi	Moyenne
Classe normale			
1-2-3	30	35	33,3
4	31	36	34,2
5	33,5	37,5	35,6
6	34,5	38,5	37
7	36	39	38
8	36,5	39,5	38,7
9	37	40	39,1
10	38	40	39,3
11	38,5	40	39,6
Hors classe			
1	36,5	39,5	38,7
2	36,7	39,7	39
3	37,5	40	39,2
4	38,2	40	39,5
5	38,5	40	39,7
6	39	40	39,8

NS 91-033 du 13/02/1991 pour la notation administrative des professeurs d'EPS et CE d'EPS de classe normale et NS 91-131 du 10/06/1991 pour la notation administrative des professeurs d'EPS stagiaires des professeurs et CE d'EPS HC.

Grille nationale de notation administrative des agrégés /40, NS 95-232 du 18/10/1995

Échelons	Note Mini	Note Maxi	Moyenne
Classe normale			
1-2	32	35	34
3	32,2	36	34,1
4	32,5	37	34,7
5	33,5	38	35,8
6	34,5	39	37,1
7	36	40	38,1
8	37	40	38,9
9	37,5	40	39,4
10	38	40	39,6
11	38,5	40	39,8
Hors classe			
1	36,5	40	38,6
2	37,5	40	39
3	37,5	40	39,4
4	38	40	39,6
5	38,5	40	39,8
6	39	40	39,9

Notation unique sur 100 avec fourchettes

Sont concernés : les enseignants d'EPS en poste à l'Enseignement Supérieur : UFRSTAPS, SUAPS, IUFM, IUT, grandes écoles.

Grille nationale de notation administrative des agrégés /100, NS 95-232 du 18/10/1995

Échelons	Note Mini	Note Maxi
Classe normale		
1-2-3	74	82
4	74	85
5	77	87
6	79	89
7	81	91
8	84	93
9	86	95
10	89	97
11	91	100
Hors classe		
1	82,5	92
2	85,5	94
3	86,5	95
4	88,5	97
5	91	99
6	93	100

Notation unique sans grille, ni fourchette

1. Les enseignants d'EPS détachés à l'UNSS et à la FFSU.

2. Les enseignants d'EPS qui n'exercent pas des fonctions d'enseignement : détachés au Ministère chargé des Sports, auprès des collectivités territoriales ou auprès d'associations, CPD.

3. Les professeurs de Sport.

La procédure de demande de révision d'une notation sur 100 est identique à celle concernant les notes administratives. La demande est à adresser au notateur qui arrête la note, donc le Recteur ou le Ministre suivant la catégorie ou le secteur d'intervention.

UNSS

Les enseignants d'EPS mis à disposition des recteurs pour l'UNSS sont notés sur 100 par le recteur. Il n'existe pas de grille de notation nationale, la note des derniers promus par échelon est le seul repère possible.

La notation des enseignants cadres UNSS est maintenant examinée dans les CAPA. Dès réception de l'avis de notation, toute demande de révision de la notation devra être adressée au Recteur sous couvert du directeur de l'UNSS mais il y a d'abord la possibilité de solliciter directement auprès de celui-ci un réexamen de la note proposée.

FFSU

Les enseignants d'EPS détachés à la FFSU sont notés sur 100 par le Ministre, sur proposition du directeur national de la FFSU. Il n'existe pas de grille de notation nationale, la note des derniers promus par échelon est le seul repère possible.

La notation est examinée au niveau national par la CAPN du corps concerné pour les collègues détachés à la FFSU. Dès réception de l'avis officiel ministériel de notation, toute demande de révision de la notation devra être adressée au ministre de l'EN (à l'attention de Monsieur le Chef de Bureau DGRH B2-4, 72, rue Regnault, 75243 Paris cedex 13) sous couvert de Monsieur le Directeur de la FFSU. Mais chaque collègue cadre de la FFSU a la possibilité, après avoir pris connaissance de la proposition de notation, de solliciter d'abord directement auprès du directeur de la FFSU un réexamen de la notation proposée, s'il considère que celle-ci ne correspond pas son investissement professionnel. Nous pensons que cette première approche doit être privilégiée.



11.2 Avancement d'échelon

L'avancement d'échelon consiste à passer d'un échelon à l'autre. Cela concerne les collègues dont l'ancienneté dans leur échelon actuel les rend promouvables à l'échelon supérieur (tableau ci-dessous) durant l'année scolaire en cours (entre le 01/09 de l'année N et le 31/08 de l'année N+1). Cette durée est variable selon les échelons et le corps.
Ainsi les collègues qui ont atteint, entre le 1er septembre de l'année "X" et le 31 août de l'année "X+1", la durée nécessaire pour être promouvable (au choix ou au grand choix), seront examinés en CAP.

Le SNEP-FSU demande un avancement uniforme pour tous au meilleur rythme. L'avancement doit être déconnecté de l'évaluation. Cependant la meilleure évaluation possible du fonctionnement du système éducatif et de ses acteurs doit être recherchée et organisée par l'inspection en lien avec une formation initiale et continue repensée.

Grille d'avancement Agrégés, Biadmissibles, profs d'EPS, profs de sport

Échelons	Grand choix	Choix	Ancienneté
Classe normale			
1er au 2e			3 mois
2e au 3e			9 mois
3e au 4e			1 an
4e au 5e	2 ans		2 ans 6 mois
5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8e au 9e	2 ans 6 mois	4 ans	4 ans 6 mois
9e au 10e	3 ans	4 ans	5 ans
10e au 11e	3 ans	4 ans 6 mois	5 ans 6 mois
Hors classe			
Echelons	**Profs d'eps, profs de sport**		**Agrégés**
1er au 2e	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
2e au 3e	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
3e au 4e	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
4e au 5e	2 ans 6 mois		2 ans 6 mois
5e au 6e	3 ans		4 ans
6e au 7e	3 ans		

Grille d'avancement CE d'EPS, AE et PEGC

Échelons	Grand choix	Choix	Ancienneté
Classe normale			
1er au 2e			1 an
2e au 3e	1 an		1 an 6 mois
3e au 4e	1 an		1 an 6 mois
4e au 5e	2 ans		2 ans 6 mois
5e au 6e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
6e au 7e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
7e au 8e	2 ans 6 mois	3 ans	3 ans 6 mois
8e au 9e	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans
9e au 10e	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
10e au 11e	2 ans 6 mois	3 ans 6 mois	4 ans 6 mois
Hors classe et classe exeptionnelle			
Échelons	**Hors classe**		**Classe exceptionnelle**
1er au 2e	3 ans		3 ans
2e au 3e	3 ans		3 ans 6 mois
3e au 4e	3 ans		4 ans
4e au 5e	3 ans		4 ans
5e au 6e	3 ans		

Une carrière effectuée au grand choix permet d'atteindre le 11ème échelon en 20 ans, en 26 ans au choix, en 30 ans à l'ancienneté. Un collègue faisant l'ensemble de sa carrière au grand choix aura perçu environ plus de 90 000 euros de plus qu'un collègue ayant effectué sa carrière à l'ancienneté.
Exemple : un professeur d'EPS est passé au 6ème échelon le 01/09/2013. Il est promouvable au grand choix au 7ème échelon 2 ans et 6 mois plus tard soit le 01/03/2016. Cette promotion sera étudiée par la CAPA qui examinera l'avancement de l'année scolaire 2015-2016 (entre le 01/09/2015 et le 31/08/2016). S'il n'est pas promu au grand choix il sera promouvable au choix 6 mois plus tard, donc au 01/09/2016 et c'est la CAPA relative à l'année scolaire suivante (01/09/2016 au 31/08/2017) qui examinera cette promotion.
Enfin s'il n'est pas promu au choix, il passera au 7ème échelon, à l'ancienneté, 3 ans et 6 mois après son passage au 6ème échelon, soit le 01/03/2016.

▶ La méthode

Les 30 % de collègues les mieux notés, promouvables au grand choix dans un même échelon, sont promus. Les 5/7ème les mieux notés, promouvables au choix, sont promus. 20 % des promouvables sont promus à l'ancienneté.

L'avancement des profs et CE d'EPS exerçant dans le 2nd degré, le supérieur, mis à disposition des recteurs est traité en CAPA, ils doivent donc s'adresser au SNEP-FSU de leur académie. Celui des professeurs et CE d'EPS détachés (MJS, Agriculture, directeurs nationaux et régionaux de l'UNSS…), exerçant en TOM ou l'étranger est traité à l'échelon national (CAPN). L'avancement des agrégés est géré au niveau national.
Rappel : les bi-admissibles ne constituent pas un corps. Ils avancent avec les profs d'EPS.



Sont prises en compte les notes de l'année scolaire précédente (ex : notes de l'année 2012/2013 pour l'avancement 2013/2014).

Réactualisation des notes : dans certaines académies un système, propre à chacune, a été mis en place (en général à la demande du SNEP) pour pallier les retards d'inspection, qui interdisent toute possibilité de promotion pour les notés de trop longue date.

Attention : n'oubliez pas d'envoyer votre fiche syndicale publiée dans les bulletins académiques, le bulletin national du SNEP ou sur le site internet du SNEP-FSU.

▶ Avantage Spécifique d'Ancienneté (ASA)

L 91-715 du 26/07/1991 Art 11, L 94-628 du 25/07/1994 Art 17, D 95-313 du 21/03/1995, C 2001-132 du 18/07/2001

Il s'agit d'un Avantage Spécifique d'Ancienneté qui est attribué aux enseignants titulaires ou non, affectés dans un établissement «violence» dont la liste est fixée par l'arrêté du 16 janvier 2001. Ces établissements sont situés dans 10 académies. Le congé parental est maintenant considéré comme une position normale d'activité, ces périodes ne devraient donc pas suspendre le décompte de l'ASA.

Qui peut y prétendre et quand ?

Avoir exercé à compter du 1er janvier 2000 de façon continue, à titre principal et pendant une période d'au moins 3 années (à raison d'au moins 50 % d'un temps complet).

Comment ?

L'ASA n'est accordée que si la durée des services accomplis de manière continue est au moins égale à 3 ans ; la bonification d'ancienneté est alors égale à un mois d'ancienneté par année de service. Elle est égale ensuite à 2 mois par année de services continus accomplis au-delà de la 3ème année. En cas d'interruption des services ouvrant le droit à l'ASA, le décompte de ceux-ci repart de zéro.

Exemple : un collègue a été affecté à la rentrée 2008 dans un établissement violence. Il est promouvable le 03/12/2011. S'il est promu, bénéficiant de 3 mois d'ASA, sa promotion interviendra le 03/09/2011.

11.3 Promotion de corps : la liste d'aptitude

La promotion de corps est une promotion possible par liste d'aptitude dans un corps ayant une échelle indiciaire supérieure.

– L'Intégration dans le corps des professeurs d'EPS, D 80-627 du 04/08/1980 : la baisse du nombre de CE liée au vieillissement de ce corps, les conditions pour être promouvable à la HC des professeurs d'EPS, n'incitent plus les CE à demander l'intégration dans le corps des professeurs d'EPS. Nous pensons que cette intégration ne représente plus une voie promotionnelle avantageuse pour la plupart des CE, quelques rares collègues postulent pour cette intégration.

– L'intégration dans le corps des agrégés, D 72-580 du 04/07/1972 ; la circulaire annuelle paraît chaque année au BO.

Depuis 1999, l'appel à candidature est désormais statutaire, mais le Ministre persiste dans son refus de gérer cette promotion comme les autres, c'est-à-dire au barème ! Nous revendiquons une gestion barèmée, seule façon pour le SNEP-FSU de traiter au plus juste l'ensemble des collègues. Cet accès reste donc discrétionnaire de par la volonté du Ministre. La base du calcul du volume de possibilités reste fixé à 1/7ème des titularisations suite aux 2 concours, nous revendiquons l'élargissement à 1/5ème. Pour que le dossier soit recevable, il faut avoir 40 ans, un dossier complet (CV, lettre de motivation), justifier 10 ans d'enseignement effectif dont 5 ans en tant que titulaire professeur d'EPS.

11.4 Promotions de grade : la hors classe et la classe exceptionnelle

Pour chaque corps, le décret statutaire fixe les conditions de promotion de grade : accès à la hors classe ou à la classe exceptionnelle.

D 80-627 du 4/08/1980 pour les professeurs d'EPS,

D 72-580 du 4/07/1972 pour les agrégés,

D 60-403 du 22/04/1960 pour les CE.

L'organisation de la hors-classe et la classe exceptionnelle est déterminée, chaque année et pour chaque corps, par une NS nationale publiée en décembre ou en janvier. Chaque rectorat élabore, dans le courant du 2ème trimestre, après consultation des organisations syndicales, sa propre note en respectant les orientations ministérielles. Il n'y a pas d'acte de candidature à réaliser, toutes les candidatures des collègues remplissant les conditions nécessaires sont examinées.

Le SNEP-FSU revendique la suppression de la HC au profit d'une carrière cylindrique intégrant cette dernière. Dans l'immédiat, il demande le retour à un barème national s'appuyant essentiellement sur l'ancienneté de carrière et prenant en compte les diplômes. Afin de garantir l'accès de la quasi-totalité des collègues à la HC en fin de carrière, nous demandons l'élargissement des possibilités de promotion. Le ratio promus-promouvables, issu de la mise en place de la LOLF, doit permettre de répondre à cette exigence. Il doit être réévalué et tendre vers 20 % pour les professeurs d'EPS, agrégés et 100 % pour les CE restants.

– Pour les professeurs EPS et agrégés, tout collègue au 7ème échelon au 31 août de l'année scolaire en cours est examiné pour l'accès à la hors-classe. Il n'est plus nécessaire de justifier de 7 ans de services effectifs dans le corps pour avoir le droit d'être promouvable.

La circulaire, qui établit les critères de classement, est académique et doit faire l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales. Les dossiers sont constitués par l'intermédiaire de I-Prof.

Les professeurs d'EPS et professeurs de Sport qui accèdent à la HC de leur corps avec une ancienneté au 11ème échelon de 3 ans ou plus, sont reclassés immédiatement au 6ème échelon de la HC.

– Pour les agrégés, le 6ème échelon hors classe (Chevron A1) correspond à une ancienneté de 4 ans dans le 11ème échelon de la classe normale. La carrière se poursuit au-delà du 6ème échelon de la HCE et permet l'accès aux échelles de rémunération hors grille (échelle lettres A1, A2, A3). Le 6ème échelon de la HC correspond au 1er chevron de l'échelle lettre A (indice 881), le passage des 2 chevrons A2 (indice 916) et A3 (indice 963) s'effectue avec 1 an d'ancienneté.

Il s'agit d'un tableau de promotion toutes disciplines confondues. Cependant, en raison des différents systèmes de notation par secteurs et des écarts de notes pédagogiques malgré l'harmonisation et le rajeunissement des notes, c'est en CAPN que s'opère la ventilation, discipline par discipline.

– Pour les chargés d'enseignement : suite aux actions menées depuis des années par le SNEP auprès du ministère, nous avons obtenu la quasi extinction de la classe normale des CE (le ratio d'accès à la hors classe est de 100 %, malgré tout, un certain nombre de rectorats bloque la promotion de collègues).

Pour le passage à la classe exceptionnelle, il y a eu également prise en compte du risque de "bouchon" possible à la fin de la hors classe, puisque depuis plusieurs années le ratio a permis la promotion dans ce grade de 42 % des promouvables (le ratio représente le nombre de promus parmi le nombre de promouvables). En 2014 le SNEP-FSU a obtenu l'augmentation du ratio à 50 %. À la demande du ministère, comme pour les professeurs d'EPS, les recteurs doivent établir une



circulaire qui précise les critères de classement (Ex : apparition de la notion de parcours professionnel). Elle est académique et doit faire l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales.

Le SNEP-FSU revendique toujours, le raccourcissement de la durée de passage des 2 derniers échelons de la classe exceptionnelle (de 4 à 3 ans). Un CE d'EPS au 6ème échelon de la hors classe CE depuis le 01/09/2010 qui accède à la classe exceptionnelle des CE d'EPS au 01/09/2013 est reclassé au 2ème échelon de cette classe (indice 663) avec 3 ans de reliquat d'ancienneté. Au 01/03/2010 il aura 3 ans 6 mois d'ancienneté au 2ème échelon et passera au 3ème échelon (indice 694). Il lui faudra encore 8 ans pour accéder au dernier échelon de la classe exceptionnelle.

Sont promouvables, pour la HC tous les CE du 7ème échelon, ils changent de grade automatiquement (sauf avis défavorable); pour la classe exceptionnelle tous les CE hors classe des 5ème et 6ème échelon.
Seuls quelques rectorats n'ont rien modifié jusqu'à ce jour : 30 points par échelon dans la hors classe atteint au 31/08 de l'année précédant la candidature + 10 points par année dans le 6ème échelon hors classe.

11.5 Reclassement

D 51-1423 du 05/12/1951
Le reclassement est la prise en compte pour l'avancement dans la carrière du fonctionnaire des services antérieurs de titulaire accomplis dans un autre corps ou grade de l'enseignement ou de l'administration.
Lorsqu'il y a changement de corps (ex. passage de "CE" à "professeurs" d'EPS) ou de grade (passage de la classe normale à la hors classe) il y a reclassement dans le nouveau corps ou dans la nouvelle classe.
La bonification d'un an d'ancienneté allouée en 2010, lors de l'entrée dans le corps des professeurs d'EPS ou agrégés qui permettait d'accéder directement au 3ème échelon vient d'être supprimée par le D 2013-768. Le pouvoir prend prétexte des modifications statutaires apportées pour se présenter au CAPEPS, pour dévaloriser socialement et financièrement notre métier d'enseignant

▶ Date du reclassement

Tous les reclassements prennent effet à partir du 1er septembre de l'année considérée :
À la date de stagiairisation pour ceux qui accèdent au corps des professeurs d'EPS ou des agrégés par concours.
À la date de titularisation pour ceux qui accèdent par liste d'aptitude dans le corps des professeurs d'EPS.
Un enseignant titulaire qui accède au corps des agrégés par liste d'aptitude est reclassé et titularisé dès son accès au corps et n'est pas soumis à l'année de stage.

▶ Quel type de reclassement ?

Reclassement par prise en compte des services antérieurs
D 51-1423 du 05/12/1951 RLR 800- 6

Qui est concerné ?
- Les fonctionnaires titulaires qui accèdent à un nouveau corps par concours.
- Les enseignants titulaires qui accèdent à un grade supérieur par promotion interne sur liste d'aptitude : 1/9ème professeurs d'EPS, 1/7ème agrégés, 3/9ème professeurs de Sport.

Mécanismes du reclassement avec reconstitution de carrière.
Qui est concerné ? Les corps dotés d'un coefficient caractéristique de grade.

- Instituteurs : coefficient 100
- AE, PEGC, CE d'EPS : 115
- Profs d'EPS, Profs de sport, Professeurs des Ecoles : 135
- Bi-admissibles : 145
- Agrégés : 175

1) Pour les titulaires changeant de corps :
a) On reconstitue l'ancienneté théorique dans l'ancien corps en supposant que tous les échelons ont été franchis à l'ancienneté.
Exemple : un CE est stagiairisé au 01/09/2012 dans le corps des professeurs d'EPS.
À cette date, il est au 9ème échelon depuis 1 an ; son ancienneté théorique est donc de 22 ans. Il sera reclassé au 01/09/2013
b) On applique à l'ancienneté théorique ainsi calculée :
Le rapport : coefficient caractéristique de l'ancien grade/coefficient caractéristique du nouveau grade.
Cela donne l'ancienneté théorique dans le nouveau corps.
NB : pour l'administration, l'année a 360 jours, et chaque mois 30 jours.
c) L'année de stagiaire ne subit pas l'abattement des coefficients caractéristiques de grade. Elle est donc ajoutée à l'ancienneté théorique obtenue dans le nouveau grade (après application des coefficients caractéristiques).
d) Avec cette ancienneté théorique, on suppose que la carrière s'est déroulée à l'ancienneté pour trouver l'échelon de classement dans le nouveau grade.
Dans l'exemple précédent, le CE promu professeur d'EPS se voit attribuer une ancienneté théorique de carrière de :
22 ans x 115/135 = 18 ans 8 mois 26 jours
S'ajoute l'année de stage, donc 19 ans 8 mois 26 jours.
Il sera donc reclassé professeur d'EPS au 9ème échelon avec 2 mois et 26 jours d'ancienneté.

Durées des carrières à l'ancienneté pour atteindre chaque échelon (Ancienneté théorique)

Échelons	P.EPS P. Sport BI-ADM P. Ecoles AGR	CE. EPS AE. EPS PEGC	Instituteurs
2ème	3 mois	1 an	9 mois
3ème	1 an	2 ans 6 mois	1 an 6 mois
4ème	2 ans	4 ans	2 ans 6 mois
5ème	4 ans 6 mois	6 ans 6 mois	4 ans
6ème	8 ans	10 ans	5 ans 6 mois
7ème	11 ans 6 mois	13 ans 6 mois	8 ans
8ème	15 ans	17 ans	12 ans 6 mois
9ème	19 ans 6 mois	21 ans	17 ans
10ème	24 ans 6 mois	25 ans 6 mois	21 ans 6 mois
11ème	30 ans	30 ans	26 ans

2) Pour les enseignants HC reclassés dans un autre corps :
a) À l'ancienneté théorique est ajoutée pour les professeurs d'EPS lors de l'accès à la hors classe, la durée des services au 11ème échelon de la classe normale, au-delà de 3 années. Pour un collègue qui a 7 ans d'ancienneté au 11ème échelon, on lui comptera 4 ans d'ancienneté en plus des 33 ans d'ancienneté théorique.
b) À cette ancienneté théorique totale s'applique le rapport des coefficients caractéristiques, afin de calculer l'ancienneté théorique dans le nouveau corps, et d'effectuer le reclassement.
Exemple : un collègue accède à la hors classe des professeurs d'EPS au 01/09/2012 avec 7 ans d'ancienneté au 11ème échelon. Il est reclassé aussitôt au 6ème échelon de la HC des professeurs d'EPS sans reliquat d'ancienneté. Il accède au corps des agrégés au 01/09/2013 par liste d'aptitude.

- Ancienneté théorique = 33 ans.
- Ancienneté 11ème échelon = 4 ans d'ancienneté dans la classe normale au-delà de 3 ans.
- Ancienneté en hors classe professeur d'EPS = 1 an.
- Au total = 38 ans.



Application des coefficients caractéristiques de grade.
38 ans x 135/175 = 29 ans 3 mois 24 jours
Ce collègue sera donc reclassé au 01/09/2013 au 10ème échelon des agrégés avec 4 ans 9 mois et 24 jours d'ancienneté.
Il passera à l'ancienneté au 11ème échelon des agrégés le 06/03/2014.

Reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur (toutes les HC et décret 93)

Qui est concerné ?

- Les professeurs d'EPS, les agrégés, les CE d'EPS, les PEGC, les professeurs de Sport, qui accèdent à la hors classe,
- Les CE d'EPS et PEGC hors classe, qui accèdent à la classe exceptionnelle de leur corps.
- Les fonctionnaires de l'État appartenant à un corps classé en catégorie A ainsi que les fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent.

Modalités

Suivant l'échelon et donc l'indice atteint dans le corps d'origine, le classement dans le nouveau grade s'effectue à l'échelon qui comporte un indice égal ou immédiatement supérieur à celui détenu préalablement.
Un professeur d'EPS au 11ème échelon (indice 658) qui n'a pas d'année d'ancienneté dans cet échelon intégrera la hors classe au 5ème échelon soit l'indice 695.

Que devient l'ancienneté acquise dans l'échelon du corps d'origine ?

a) Il y a conservation de l'ancienneté acquise lorsque l'augmentation de traitement consécutive à la promotion de grade, est inférieure à celle qui aurait été procurée par un avancement d'échelon dans l'ancien grade.
b) Chaque fois que l'ancienneté acquise dans l'échelon de reclassement est au moins égale à la durée nécessaire pour un passage à l'échelon supérieur dans le nouveau corps, il y a promotion à ce nouvel échelon, mais avec perte du reliquat d'ancienneté.
c) Le même principe est appliqué pour le classement des professeurs d'EPS, des professeurs de sport, des CE d'EPS ou des PEGC promus à la hors classe.
1ère étape : reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur, exemple : prof 11ème échelon indice 658 = HC 5ème échelon indice 695.
2ème étape : prise en compte de l'ancienneté acquise dans l'échelon de l'ancien corps dans la limite du temps nécessaire à une promotion d'échelon dans la hors classe :
- un professeur d'EPS 11ème échelon indice 658 avec 3 années d'ancienneté dans le 11ème échelon est reclassé directement au 6ème échelon de la hors classe soit à l'indice 741. Il atteindra 3 ans plus tard le 7ème échelon de la hors classe : indice 783.
- un professeur d'EPS 11ème échelon indice 658 avec 2 années d'ancienneté dans le 11ème échelon est reclassé au 5ème échelon de la hors classe indice 695 avec une ancienneté de 2 ans dans cet échelon.

Le SNEP-FSU demande une meilleure prise en compte de l'ensemble des services effectués.
Il revendique pour les collègues CE d'EPS, AE, PEGC EPS qui ont accédé par le plan d'intégration au corps des Professeurs d'EPS (décret 89 et 93), une bonification d'ancienneté équivalente à un échelon.

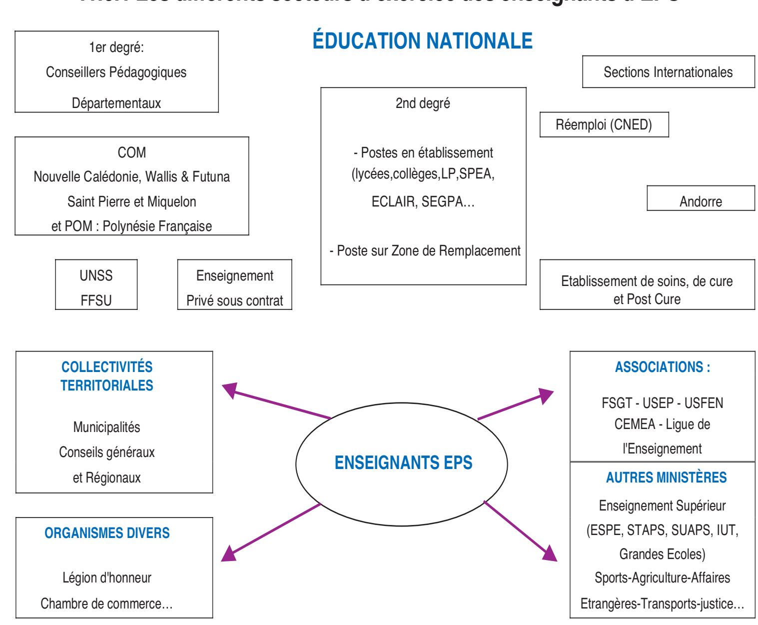
Calcul de l'ancienneté théorique en HC

Échelons Hors Classe	Échelons Classe Normale	Ancienneté Théorique Prof. EPS	Ancienneté Théorique CE. EPS – PEGC
1er	7ème	11 ans 6 mois	13 ans 6 mois
2ème	8ème	15 ans	17 ans
3ème	9ème	19 ans 6 mois	21 ans
4ème	10ème	24 ans 6 mois	25 ans 6 mois
5ème	11ème	30 ans	30 ans
6ème	Profs : 11ème + 3 ans CE : 11ème + 3 ans	33 ans	35 ans 6 mois

11.6 Mobilité géographique

Depuis 1999, le mouvement national des personnels est déconcentré et s'organise en 2 temps : la phase inter-académique puis la phase intra académique. Le Ministère poursuit sa politique de restructuration profonde de la conception et de l'organisation des opérations de mutation et d'affectation. Là où jusqu'en 2004 existait un cadrage national fort avec des règles et barèmes identiques pour les 2 phases, l'autonomie donnée aux académies pour la phase intra du mouvement provoque désormais un éclatement territorial créant 31 mouvements intra académiques, strictement indépendants.
Dorénavant des pouvoirs très importants sont délégués aux recteurs, institutionnalisant ainsi l'inégalité de traitement des demandeurs de mutation.
Nos interventions, coordonnées entre les académies ont permis qu'un certain nombre des garanties d'équité, et de transparence soient préservées.
C'est un appui qui permet aux élu(e)s du SNEP-FSU de défendre avec efficacité tous les collègues.
Grâce aux actions initiées par le SNEP, nous avons réussi à infléchir la NS du mouvement 2009 qui prévoyait de dessaisir les élus du personnel de tout contrôle paritaire concernant les affectations. En 2012, le ministère a mis en place un mouvement ECLAIR qui permettait le contournement du mouvement Inter et laissait toute latitude aux CE pour recruter qui bon leur semblait en dehors de toutes règles ou barèmes. Grâce à l'action combinée du SNEP et du SNES et face au fiasco de ce mouvement, le ministère a supprimé ce mouvement au niveau national. Par contre certains rectorats le maintiennent au niveau académique.
Si nous avons empêché de lourdes atteintes sur le paritarisme, il faut continuer à agir, avec la profession, tant sur le plan national que dans les académies, pour que tout demandeur de mutation puisse être traité dans la transparence et avec équité.

11.6.1 Les différents secteurs d'exercice des enseignants d'EPS



▶ Procédure de recrutement, d'affectation ou de réintégration

Pour chaque secteur, des procédures particulières existent pour faire acte de candidature. Les modalités de recrutement et d'affectation varient ainsi que les conditions de services (à l'exception notable des détachements auprès des collectivités locales, de certains organismes et associations). Ces modalités sont précisées sur le site Galaxie du MESR qui est une dématérialisation du mouvement qui paraissait auparavant au BO.



Toute affectation en dehors du 2nd degré entraîne la perte du poste et de la stabilité poste. En cas de réintégration dans le 2nd degré EN, le collègue bénéficie :

1. dans le cadre de la phase inter-académique du mouvement : soit d'une priorité absolue (affectation hors calibrage) pour l'académie où il était titulaire avant son départ, soit d'une bonification de 1 000 points sur l'académie d'origine en cas d'affectation dans un établissement privé sous contrat d'association ou d'ATP dans l'enseignement supérieur uniquement.

2. dans le cadre de la phase intra-académique du mouvement : en général (règles arrêtées par le recteur et donc variables d'une académie à l'autre) 1 000 points sur le vœu départemental correspondant à son département d'origine s'il exerçait en établissement ou *"toutes les ZR du département"* correspondant à la ZR d'origine s'il était TZR avant son départ. Pour les collègues titulaires d'un poste dans le supérieur qui souhaitent réintégrer le 2nd degré (voir § 15.2).

▶ Les missions suivant le secteur d'affectation

2nd degré

Enseignement de leur discipline, participation à la formation, l'animation et l'entraînement sportifs dans le cadre de l'UNSS.

UFRSTAPS

Interventions dans le cursus de la formation universitaire des étudiants en STAPS suivant les 4 parcours (éducation et motricité, Activités Physiques Adaptées, management, entrainement...) en licence, master en liaison avec les ESPE (ex IUFM). Ils assurent des formations diplômantes (préparation CAPEPS, agrégation,...) en lien avec la formation continue.

ESPE

Formation et préparation au concours des PE dans le cadre de masters enseignement. Préparation au CAPEPS en lien avec les masters STAPS. Formation diplômante de "formateurs de formateurs" dans le cadre de masters "enseignement et formation". Des enseignants peuvent être affectés en postes partagés pour assurer des tâches de formation initiale.

Formation continue

La formation continue est depuis 2010 à nouveau sous la responsabilité des recteurs. Les STAPS et ESPE ne sont que des opérateurs parmi d'autres. Très peu de postes sont spécifiques. Ce sont plutôt des chargés de missions déchargés ou en HS.

SUAPS, SIUAPS, IUT, grandes écoles

Organisation, animation, enseignement des APSA auprès de tous les étudiants et personnels et Encadrement du Sport Universitaire dans le cadre de la FFSU. Les enseignants d'EPS interviennent en formation pour la délivrance d'unités d'enseignement (UE donnant lieu à des ETCS) incluses dans les cursus universitaires.

Les S(I)UAPS sont les structures principales régies maintenant par l'art D714-41 du code de l'éducation, D 2013-756 du 19/08/2013, qui réactualise l'ancien D 70-1269 du 23/12/1970 pour être conforme avec la LRU. C'est un service commun à une ou plusieurs universités. Selon la C 72-43 du 31/01/1972, les enseignants affectés en S(I)UAPS ont comme mission : *"... enseignement direct, animation, organisation"*.

Conditions d'accès : être titulaire, professeur d'EPS ou agrégé.

Recrutement par chaque université sur profil du poste annoncé et en présentant un dossier, voire sur entretien.

> Le SNEP-FSU revendique la mise en place d'une UE obligatoire (UEO) d'APSA au moins une fois dans le cursus licence et au moins d'une offre d'UE Libre (UEL-Facultative) pour tous les étudiants à chaque année universitaire.

CPD

Les conseillers pédagogiques départementaux en EPS ont été mis en place dans les années 1960 pour assurer la formation continue des enseignants du 1er degré, produire des documents pédagogiques et former, coordonner l'équipe des CPC. Il y a encore aujourd'hui environ 160 CPD en France (plus de la moitié sont issus du 2nd degré, l'autre moitié du 1er degré), entre 1 à 4 CPD par département, mais un nombre important de départs en retraite n'ont pas été remplacés ces dernières années. Aujourd'hui, leurs missions se sont élargies, ils sont conseillers techniques des IA et assurent de nouvelles missions (mission culturelle, handicap, magistère, vérification des qualifications, agrément des intervenants, sécurité,…) missions qui varient suivant les départements. Dans le même temps, les CPC EPS ont été amenés à faire des tâches de plus en plus généralistes et de moins en moins d'intervention en EPS. Les horaires EPS de l'école primaire sont passés de 5h dans les années 70 à 3h aujourd'hui, mais l'horaire effectif n'est que de 2h15, horaire qui a encore baissé avec la semaine de 4 jours. La réforme des rythmes devrait avoir pour objectif premier d'améliorer les rythmes au sein de l'école et donc, a minima, garantir les 3h d'EPS, mais elle risque au contraire d'entrainer des confusions entre les missions de l'école et celles du hors-école, avec un risque réel de "déscolarisation" de l'EPS au profit d'une animation périscolaire qui devrait jouer un rôle spécifique.

Un décret concernant l'ensemble des conseillers pédagogiques du primaire (en application à la rentrée 2015) fragilise l'existence des CPD et CPC EPS puisqu'il reviendra à l'IA de décider ou non de l'existence des missions départementales spécifiques, et que celui-ci ne sera plus obligé d'avoir un CPC avec une spécialité EPS dans chaque circonscription.

> Le SNEP-FSU a obtenu que les professeurs d'EPS puissent toujours être CPD dans le 1er degré et perçoivent une indemnité de fonction, et continue d'œuvrer pour que la fonction de CPD EPS soit explicitement définie et confortée par un texte officiel.

Agriculture

Enseignement de leur discipline aux élèves scolarisés dans les établissements de 2nd degré (LEGTA et LPA) et d'enseignement supérieur relevant de ce Ministère. Participation à la formation, l'entraînement et l'animation sportifs dans le cadre de l'UNSS (2nd degré) et de la FFSU (enseignement supérieur).

COM

Enseignement de leur discipline, participation à la formation, l'animation et l'entraînement sportifs pour les élèves scolarisés dans les établissements du 2nd degré. Certains collègues peuvent être nommés à l'université, en IUFM, en tant que CPD ou chargés de l'organisation du sport scolaire.

UNSS-FFSU

Les personnels mis à disposition ou détachés à l'UNSS, selon leur niveau d'intervention, exercent une mission de mise en œuvre de la politique définie par l'instance UNSS correspondante, en relation avec les autres niveaux. Leur action a une dimension interne (UNSS, IA, recteur, IPR…) et externe (collectivités, mouvement sportif…). Les détachés à la FFSU ont sensiblement les mêmes missions que ceux de l'UNSS, sur le champ de l'enseignement supérieur. L'UNSS est une fédération scolaire multisports avec comme président le ministre du MEN. La FFSU est une fédération universitaire multisports avec un président élu et sous la double tutelle du MESR et du Ministère des sports.

> Dans le cadre de la loi "refondation de l'école", nous avons obtenu (D en attente de parution) que dans un 1er temps les directeurs régionaux adjoints et directeurs départementaux regagnent le giron de l'EN et soient affectés auprès des recteurs et DASEN. Nous attendons de même pour les DR et DNA.
> Des documentations spécifiques (COM, Étranger, Polynésie Française ; Mayotte et DOM) sont consultables, pour les syndiqués, sur le site du SNEP.

Ministère chargé des sports

Les personnels détachés à ce ministère exercent les mêmes missions et ont les mêmes obligations de service que les professeurs de Sport.



11.6.2 Les dispositions actuelles des mutations dans le 2nd degré

Attention : les circulaires nationales et académiques sont annuelles.

▶ *Le mouvement s'effectue en 2 temps :*

Phase INTER académique (mars)

Cette 1ère phase permet d'obtenir une mutation ou une 1ère affectation dans une des 31 académies, y compris Mayotte depuis la rentrée 2004. Les seules affectations directement sur poste en établissement sont des affectations gérées dans le cadre du mouvement spécifique national, postes en sections internationales principalement. Cette phase "Inter" est conditionnée par la détermination des possibilités d'accueil par académie, elle même dépendant des recrutements aux concours. Elle doit prendre en compte les besoins de remplacement.

Le SNEP-FSU est à l'initiative de luttes pour que ces capacités d'accueil soient déterminées par les besoins réels d'enseignement de l'EPS et non pilotées par des moyens variables selon le contexte politique. Il s'agit donc d'obtenir un "droit d'entrée" dans une académie en fonction d'un barème.

Les vœux formulés par un enseignant d'EPS en activité, titulaire d'un poste, en établissement ou en ZR, sont strictement respectés et examinés dans l'ordre exprimé. Un collègue ne peut donc être muté en dehors de ses vœux et, en cas de non mutation, il reste titulaire du poste qu'il occupait au moment de sa demande de mutation. Une procédure d'extension s'applique aux collègues sans poste : stagiaires, réintégration sans académie prioritaire, ATP, si leurs vœux ne peuvent être satisfaits. Ils sont alors affectés hors de leurs vœux. Cette recherche se fait à partir du 1er vœu, avec le plus petit barème des vœux demandés diminué de toute bonification liée à la formulation d'un vœu particulier, en examinant successivement les académies selon un ordre défini par la table d'extension.

Phase INTRA académique (juin)

Elle est gérée par une circulaire propre à chaque académie.

– À l'issue de cette phase, une affectation à titre définitif est prononcée, soit sur un poste en établissement, soit sur un poste de remplacement implanté dans une ZR, pour y effectuer aussi bien des remplacements de courte et moyenne durée que des remplacements à l'année (AFA).

– Les recteurs ont de plus la possibilité de classer certains postes en SPEA qui font l'objet d'un traitement spécifique. Ils peuvent également classer certains établissements APV ou, depuis la rentrée 2010, en programme ECLAIR favorisant l'intervention des chefs d'établissement dans les affectations. Tous les collègues qui n'ont pas déjà un poste définitif en établissement ou en ZR dans l'académie seront affectés en extension si leur barème ne leur a pas permis d'obtenir un de leurs vœux. La recherche du poste se fait sur la base du plus petit barème des vœux demandés, par éloignement kilométrique à partir du 1er vœu, d'abord en établissement puis en ZR, jusqu'à obtention d'une affectation dans l'académie.

– C'est aussi lors de cette phase que sont réaffectés les collègues concernés par une mesure de carte scolaire (décision rectorale qui aboutit à la suppression ou à la transformation d'un poste sur lequel un titulaire est nommé à titre définitif).

a) Pour les personnels affectés dans un établissement : les enseignants dont le poste est supprimé ont une priorité de réaffectation. En principe (voir circulaires rectorales) l'ordre est le suivant : l'établissement, la commune de l'établissement, les communes limitrophes puis de plus en plus éloignées au sein du département.

b) Pour les personnels affectés sur un poste de TZR : la priorité sera accordée sur la ZR la plus proche et sur les autres zones du département et de l'académie.

À l'issue de cette nouvelle affectation, le collègue garde l'ancienneté de poste acquise précédemment et reste prioritaire pour revenir dans son ancien établissement si un poste s'avère vacant et s'il le demande.

▶ *Le barème*

À l'Inter

Le droit des collègues est garanti, jusqu'à présent, par un barème défini nationalement. Il se compose des éléments suivants :

- La situation administrative du candidat au moment de sa demande : ancienneté dans le poste, ancienneté de service, affectation spécifique.
- La situation familiale : enfants, rapprochement de conjoints, mutation simultanée, rapprochement de résidence pour enfant, autorité parentale unique.
- La situation individuelle : formulation d'un vœu préférentiel, d'une demande au titre du handicap par exemple.

Toutefois, il est à noter une disparité dans les barèmes, les situations reconnues légalement prioritaires (handicap, rapprochement de conjoints, APV) générant des bonifications telles qu'elles ne permettent plus un traitement équitable pour tous.

À l'Intra

Chaque académie définit son propre barème. La valeur des éléments du barème de la phase "inter" peut varier, d'autres éléments peuvent se rajouter :

- priorité de réintégration ou de mesure de carte scolaire.
- valorisation sur certains types de vœux : agrégés demandant un lycée
- demande d'établissement à conditions d'enseignement particulières, APV, sortie d'établissement du programme ECLAIR…

▶ *La demande*

Chaque année paraît dans le BO (en général la 1ère semaine de novembre) une NS organisant le mouvement national, précisant les règles de mutations pour la rentrée scolaire suivante et le calendrier prévu. Sauf situation particulière, les demandes sont à formuler par Internet (SIAM), l'accès se faisant par I-prof.

Les intéressés reçoivent un accusé de réception qu'ils doivent, après l'avoir dûment vérifié, signer et remettre à leur CE. C'est ce document qui fait foi. Les pièces justificatives doivent être jointes à l'accusé de réception. La même opération sera à renouveler lors de la phase INTRA. De même, avant la saisie des vœux pour la phase INTRA, chaque académie édite sa propre NS et publie les postes vacants.





Les élus du SNEP-FSU assurent des permanences, des réunions afin de donner le maximum d'informations aux collègues sur les enjeux de ce mouvement et les aident à formuler leur demande aussi bien pour la phase INTER que pour la phase INTRA. Le SNEP édite 2 bulletins spéciaux mutations tous les ans et met à disposition de multiples informations sur son site internet (barres d'entrée, calculateur de barème,...). Grâce aux fiches syndicales et aux informations transmises par les collègues, les élus du SNEP interviennent systématiquement auprès du Ministère et des rectorats lors des 2 phases pour :

- vérifier les barèmes et les vœux et les faire corriger si nécessaire, de nombreuses erreurs sont constatées tous les ans.
- faire prendre en compte toutes les demandes de modifications.
- contrôler le respect des règles fixées par le Ministre ou le Recteur.
- augmenter le nombre et la qualité des affectations prévues par le mouvement informatique.

Le SNEP-FSU revendique la construction d'un nouveau mouvement national qui est essentielle pour répondre aux exigences suivantes :

- la limitation des postes à profil afin de permettre à tous les collègues de postuler pour un poste sur la base de son barème. Cela évite des affectations autoritaires et arbitraires décidées par l'administration en dehors des règles paritaires,
- la répartition équitable de tous les enseignants d'EPS, y compris en 1ère affectation, sur l'ensemble du territoire,
- le développement des stratégies de continuité entre les phases INTER et INTRA académiques, pour lutter contre la mutation en aveugle,
- le rééquilibrage des barèmes et prise en compte de la réalité et de la diversité des situations individuelles et familiales,
- la réelle transparence, en appliquant à tous les mêmes règles et les mêmes critères définis nationalement,
- la réelle mobilité de toutes et tous avec la possibilité maîtrisée de formuler tant des vœux géographiques (villes, communes, départements, académies), que des vœux précis (établissements, ZR) et ce, conformément aux choix ou stratégies personnelles,
- un contrôle paritaire rénové et renforcé à tous les niveaux de la définition des besoins des académies, de la répartition des moyens, de leur implantation en postes et de leur utilisation ; respect de l'avis donné par les instances paritaires compétentes et développement des droits des élus du personnel.

Un mouvement national élargi et équitable nécessite :

- le recrutement par concours nationaux (CAPEPS, agrégation),
- la transformation de tous les moyens provisoires (blocs horaires, temps partiels) et de la plus grande partie des heures supplémentaires d'enseignement en postes définitifs en établissement,
- l'implantation, dans des zones géographiques précises et limitées, de postes de Titulaires Remplaçants pour faire face à l'ensemble des besoins (remplacement annuel ou suppléance de courte et moyenne durée) ce qui suppose un poste de Titulaire Remplaçant pour 10 postes en établissement. Cela passe aussi par le retour, pour les fonctionnaires stagiaires, de stage effectué sur des blocs horaires équivalant à un mi-temps.

▶ *Autres possibilités d'affectation*

Détachements

Par exemple à l'étranger, à l'UNSS pour les DR et DNA, à la FFSU, au Ministère du travail, de l'emploi et de la Santé, des Sports, à celui de l'Agriculture. Des appels à candidature sont publiés chaque année aux différents BO, au cours du 1er trimestre de l'année scolaire. Concernant les affectations dans les COM (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna), le BO paraît au 3ème trimestre.

Mis à disposition (MAD) (voir § 10.4)

Pour les affectations en Polynésie Française, la procédure de constitution du dossier est publiée au BO qui paraît au cours du 1er trimestre de



Les rémunérations

La question salariale est de plus en plus préoccupante. Les fonctionnaires subissent un scandaleux déclassement et voient leur pouvoir d'achat diminuer de façon constante depuis 1983. Pourtant l'ensemble des agents de la FP, qui représentent 20 % de la population active, contribuent à la création de richesse. Ils sont au service de l'intérêt général dans l'exercice de leurs missions au sein des services publics et participent activement à amortir les crises.

Le bilan salarial est édifiant depuis la désindexation des traitements sur les prix*, la valeur du point d'indice de la FP a perdu plus de 20 % de sa valeur en brut, et plus de 30 % en net. Depuis 2000, la perte est près de 15 %.

Aujourd'hui, le début de carrière d'un enseignant représente moins de 1,2 fois le SMIC, contre 2,1 en 1981.

C'est une autre politique qui doit être mise en œuvre à l'opposé de celle qui réduit les finances de l'État, les moyens des services publics, notamment par la diminution du nombre des fonctionnaires et la baisse des rémunérations. Si l'on veut s'orienter vers le plein emploi, satisfaire les besoins de la population, il est urgent de parvenir à une nouvelle répartition des richesses plus favorable aux salaires, à la rémunération du travail et aux pensions.

Nos revendications portent sur le rattrapage et la progression de notre pouvoir d'achat, une reconstruction de la grille, une reconnaissance des qualifications.

Les années successives de gel de la valeur du point d'indice depuis 2010 amplifient la dégradation de notre reconnaissance salariale. Le combat pour la revalorisation de nos salaires est plus que jamais urgent et nécessaire.

5 000 postes ouverts aux concours toutes disciplines confondues n'ont pas été pourvus cette année, preuve s'il en est que l'attractivité du métier d'enseignant pâtît de cette dévalorisation salariale.

*** Traitements au 1er juillet 2014 - titulaires et stagiaires (inchangé depuis juillet 2010 pour cause de gel du point d'indice)**

Indices	Traitement Brut	SALAIRES NETS						SUPPLÉMENT FAMILIAL 1 enfant : 2,29 EUROS		
		Adhérents MGEN			Non adhérents MGEN					
		Zone 1	Zone 2	Zone3	Zone 1	Zone 2	Zone3	2 enfants	3 enfants	Par enfant en +
339	1569,66	1308,77	1282,50	1269,36	1350,81	1323,72	1310,18	73,04	181,56	129,31
349	1615,97	1347,39	1320,34	1306,82	1390,66	1362,78	1348,83	73,04	181,56	129,31
359	1662,27	1385,99	1358,17	1344,26	1430,51	1401,82	1387,48	73,04	181,56	129,31
360	1666,90	1389,85	1361,95	1348,00	1434,49	1405,73	1391,34	73,04	181,56	129,31
366	1694,68	1413,01	1384,65	1370,47	1458,40	1429,15	1414,53	73,04	181,56	129,31
368	1703,94	1420,74	1392,22	1377,95	1466,37	1436,96	1422,26	73,04	181,56	129,31
374	1731,72	1443,91	1414,91	1400,42	1490,28	1460,39	1445,44	73,04	181,56	129,31
376	1740,98	1451,62	1422,48	1407,91	1498,24	1468,20	1453,17	73,04	181,56	129,31
379	1754,88	1463,20	1433,83	1419,15	1510,20	1479,91	1464,78	73,04	181,56	129,31
384	1778,03	1482,51	1452,75	1437,87	1530,13	1499,44	1484,10	73,04	181,56	129,31
390	1805,81	1505,67	1475,45	1460,34	1554,03	1522,87	1507,29	73,04	181,56	129,31
394	1824,33	1521,12	1490,58	1475,31	1569,97	1538,48	1522,75	73,04	181,56	129,31
395	1828,96	1524,98	1494,36	1479,06	1573,96	1542,39	1526,61	73,04	181,56	129,31
400	1852,11	1544,28	1513,28	1497,78	1593,88	1561,91	1545,93	73,04	181,56	129,31
410	1898,41	1582,89	1551,11	1535,22	1633,73	1600,97	1584,58	73,04	181,56	129,31
415	1921,57	1602,19	1570,03	1553,95	1653,65	1620,49	1603,91	73,04	181,56	129,31
416	1926,20	1606,05	1573,81	1557,69	1657,63	1624,39	1607,78	73,04	181,56	129,31
421	1949,35	1625,36	1592,73	1576,41	1677,56	1643,92	1627,10	73,04	181,56	129,31
431	1995,65	1663,96	1630,56	1613,86	1717,41	1682,97	1665,74	73,04	181,56	129,31
434	2009,54	1675,55	1641,91	1625,09	1729,36	1694,68	1677,34	73,04	181,56	129,31
436	2018,80	1683,27	1649,47	1632,58	1737,33	1702,49	1685,07	73,04	181,56	129,31
439	2032,69	1694,84	1660,82	1643,81	1749,28	1714,20	1696,66	73,04	181,56	129,31
442	2046,58	1706,43	1672,17	1655,04	1761,24	1725,92	1708,25	73,04	181,56	129,31
447	2069,74	1725,74	1691,09	1673,77	1781,16	1745,44	1727,59	73,04	181,56	129,31
453	2097,52	1748,89	1713,79	1696,24	1805,07	1768,87	1750,77	73,59	183,04	130,42
457	2116,04	1764,34	1728,92	1711,21	1821,01	1784,49	1766,23	74,15	184,52	131,53
458	2120,67	1768,20	1732,71	1714,96	1824,99	1788,40	1770,10	74,29	184,89	131,81
460	2129,93	1775,92	1740,27	1722,45	1832,96	1796,20	1777,82	74,56	185,63	132,37
467	2162,34	1802,95	1766,75	1748,66	1860,85	1823,53	1804,88	75,54	188,22	134,31
469	2171,60	1810,67	1774,32	1756,14	1868,82	1831,35	1812,61	75,81	188,96	134,87
478	2213,27	1845,41	1808,37	1789,84	1904,68	1866,49	1847,39	77,06	192,30	137,37
481	2227,17	1857,00	1819,72	1801,08	1916,64	1878,21	1858,99	77,48	193,41	138,20
482	2231,80	1860,86	1823,50	1804,83	1920,63	1882,11	1862,85	77,62	193,78	138,48
483	2236,43	1864,72	1827,28	1808,57	1924,61	1886,01	1866,72	77,76	194,15	138,76
484	2241,06	1868,58	1831,07	1812,32	1928,60	1889,92	1870,58	77,90	194,52	139,03
489	2264,21	1887,88	1849,98	1831,04	1948,51	1909,44	1889,91	78,59	196,37	140,42
495	2291,99	1911,05	1872,68	1853,50	1972,43	1932,87	1913,09	79,42	198,59	142,09
500	2315,14	1930,35	1891,60	1872,22	1992,35	1952,39	1932,42	80,12	200,45	143,48
507	2347,55	1957,38	1918,08	1898,43	2020,24	1979,73	1959,47	81,09	203,04	145,42
510	2361,44	1968,96	1929,43	1909,66	2032,20	1991,44	1971,06	81,51	204,15	146,26
511	2366,07	1972,82	1933,21	1913,41	2036,18	1995,34	1974,93	81,65	204,52	146,53
518	2398,49	1999,84	1959,70	1939,63	2064,07	2022,68	2001,99	82,62	207,11	148,48
526	2435,53	2030,72	1989,96	1969,58	2095,95	2053,92	2032,90	83,73	210,08	150,70
527	2440,16	2034,59	1993,75	1973,33	2099,93	2057,82	2036,77	83,87	210,45	150,98
531	2458,68	2050,03	2008,88	1988,30	2115,87	2073,45	2052,23	84,43	211,93	152,09
539	2495,72	2080,91	2039,14	2018,25	2147,75	2104,68	2083,14	85,54	214,89	154,31
540	2500,35	2084,77	2042,93	2022,00	2151,73	2108,59	2087,01	85,68	215,26	154,59
554	2565,18	2138,83	2095,89	2074,43	2207,52	2163,26	2141,12	87,62	220,45	158,48
560	2592,96	2161,99	2118,59	2096,89	2231,43	2186,68	2164,31	88,45	222,67	160,15
561	2597,59	2165,86	2122,37	2100,64	2235,42	2190,58	2168,17	88,59	223,04	160,43
567	2625,37	2189,02	2145,07	2123,10	2259,32	2214,01	2191,36	89,43	225,27	162,09
593	2745,76	2289,39	2243,44	2220,46	2362,93	2315,54	2291,85	93,04	234,90	169,32
601	2782,80	2320,28	2273,70	2250,41	2394,80	2346,78	2322,77	94,15	237,86	171,54
612	2833,73	2362,75	2315,32	2291,60	2438,64	2389,73	2365,28	95,68	241,93	174,59
635	2940,23	2451,55	2402,33	2377,72	2530,29	2479,54	2454,17	98,87	250,45	180,98
642	2972,64	2478,57	2428,81	2403,93	2558,18	2506,88	2481,22	99,84	253,05	182,93
658	3046,73	2540,34	2489,34	2463,85	2621,93	2569,35	2543,06	102,07	258,97	187,37
664	3074,51	2563,50	2512,04	2486,31	2645,84	2592,78	2566,25	102,90	261,20	189,04
684	3167,11	2640,72	2587,71	2561,20	2725,54	2670,88	2643,54	105,68	268,60	194,60
688	3185,64	2656,16	2602,84	2576,18	2741,47	2686,49	2659,01	106,23	270,09	195,71
695	3218,05	2683,19	2629,32	2602,39	2769,37	2713,83	2686,06	107,21	272,68	197,65
696	3222,68	2687,05	2633,10	2606,14	2773,35	2717,73	2689,93	107,35	273,05	197,93
734	3398,63	2833,76	2776,87	2748,43	2924,77	2866,12	2836,79	110,26	280,83	203,77
741	3431,04	2860,78	2803,35	2774,63	2952,66	2893,45	2863,84	110,26	280,83	203,77
783	3625,51	3023,96	2962,25	2931,90	3120,02	3057,45	3026,16	110,26	280,83	203,77
821	3801,46	3175,38	3109,77	3076,97	3271,44	3205,83	3173,03	110,26	280,83	203,77
881	4079,28	3414,46	3344,05	3308,86	3510,52	3440,11	3404,92	110,26	280,83	203,77
916	4241,34	3553,92	3480,73	3444,13	3649,98	3576,79	3540,19	110,26	280,83	203,77
963	4458,97	3741,21	3664,26	3625,78	3837,27	3760,32	3721,84	110,26	280,83	203,77



12.1 Comment suis-je rémunéré ?

L'art 20 du titre 1 du statut général des fonctionnaires précise que *"les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires. Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé"*.

Le traitement dépend de 2 éléments : le classement dans la grille indiciaire et la valeur du point d'indice.

▶ Indices de rémunération

Il est déterminé par l'échelon détenu dans le grade.

Indices des différentes catégories

	Agrégés Hors Classe	CTPS Hors classe	Agrégés	CTPS Classe Normale	Bi adm.	Prof d'EPS, Prof de Sport Hors Classe	Prof d'EPS Classe Normale	Prof de Sport Classe Normale	PEGC CE d'EPS Classe Exc.	PEGC CE d'EPS Hors Classe	AE, CE d'EPS PEGC Classe Normale
1er éch.	658	734	379	379	366	495	349	349	612	457	320 (1)
2ème éch.	696	783	436	436	400	560	376	376	664	481	338
3ème éch.	734	821	489	478	436	601	432	395	695	510	359 (2)
4ème éch.	783		526	518	457	642	445	416	741	539	375
5ème éch.	821		561	554	483	695	458	439	783	612	393
6ème éch.			593	593	500	741	467	467		658	414
7ème éch.			635	635	527	783	495	495			433
8ème éch.			684	684	567		531	531			457
9ème éch.			734	734	612		567	567			481
10ème éch.			783	783	658		612	612			510
11ème éch.			821	821	688		658	658			539
Echelle A1	881	881									
Echelle A2	916	916									
Echelle A3	963	963									

▶ Quelques principes :

– Tous les fonctionnaires sont classés selon leur qualification de recrutement et leur responsabilité dans trois catégories (A-B-C).

– Toutes les catégories étaient positionnées dans une grille unique. Celle-ci permettait à chaque corps de se situer par rapport à l'ensemble des catégories de toute la FP. Celle-ci a été supprimée empêchant désormais tout élément de comparaison entre les corps, et brouillant tout repère collectif.

– Pour chaque corps, en fonction de sa qualification et de son niveau de recrutement, une grille indiciaire fixe les bornes indiciaires de début et fin de carrière et l'échelonnement indiciaire traduisant la carrière du fonctionnaire.

▶ Valeur du point d'indice

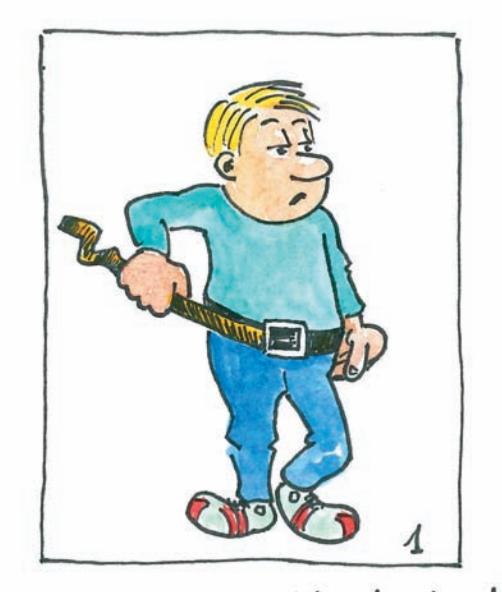
Elle est commune à l'ensemble des fonctionnaires et est fixée par décret. Depuis le 1er juillet 2010, sa valeur annuelle est de 55,5635 euros (soit 4,63 euros brut mensuel). Cette valeur est réévaluée dans le cadre des négociations salariales qui, depuis 2010 ont tourné court : *"maintien du gel annoncé dès l'ouverture des négociations"*, et ce, jusqu'en 2017. Le dégel du point d'indice est un premier préalable à l'arrêt du déclassement salarial.

▶ Le bulletin de paye

Sur le bulletin de paye, figurent le traitement brut correspondant à votre indice, les HS, les primes et indemnités auxquelles vous pouvez prétendre ainsi que les retenues diverses et cotisations : la CSG, la CRDS, la Contribution Solidarité la RAFP ainsi que la retenue pour la pension civile qui doit être amenée progressivement au niveau de celle du privé suite aux réformes successives sur les retraites impactant directement la rémunération et qui représentera à son terme l'équivalent de la perte d'1/30ème.

En outre si vous êtes adhérent de la MGEN, le prélèvement sera directement opéré sur votre traitement. La politique de protection sociale désastreuse imposée par les gouvernements successifs dont la taxe opérée sur les mutuelles a contraint celles-ci à augmenter leur taux de cotisation pour maintenir le niveau des remboursements.

Il est donc important de savoir lire son bulletin de paye pour en vérifier l'exactitude et s'assurer que son dû est réglé à temps.







DRFIP

TRÉSOR PUBLIC

BULLETIN DE PAYE

MOIS DE (1) | Nº ORDRE (2) | TEMPS DE TRAVAIL (3) + DE 120 H

TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELEZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION

AFFECTATION		LIBELLÉ	SIRET
GESTION POSTE	(4)	(5)	

MIN.	IDENTIFICATION NUMÉRO	CLÉ	Nº DOS.	GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
(6)	(7)			(8)	(9)	(10)	(11)		(12)

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
101000	TRAITEMENT BRUT (14)	2 458,68		
101050	RETENUE PC (15)		224,72	
102000	INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE (16)	24,59		
104000	SUPPL. FAMILIAL TRAITEMENT (17)	84,43		
200205	HEURES ANNÉES ENSEIGN. (18)	107,60		
200364	ISOE PART FIXE	99,93		
200576	MAJOR. 1RE HSA D'ENSEIGN.	21,52		
401201	CSG NON DÉDUCTIBLE (19)		66,29	
401301	CSG DÉDUCTIBLE (20)		140,86	
401501	CRDS (21)		13,81	
403201	COT. PAT. FDS NAT. AIDE LOGT			
403300	COTIS. PATRON. ALLOC. FAMIL.			
403801	CONT. SOLIDARITÉ AUTONOMIE			
404001	COT. PAT. MALADIE DÉPLAFON.			(25)
411050	CONTRIB. PC			
411058	CONTRIBUTION ATI			
414000	CHARGE ÉTAT MALADIE			
414200	CHARGE ÉTAT ACC. TRAVAIL			
501080	COTIS. OUVR. RAFP (22)		17,62	
501180	COTIS. PAT. RAFP			
554500	COT. PAT. VST TRANSPORT			
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITÉ (23)		25,69	
700601	MGEN - ADULTE(S) (24)		83,49	
700671	MGEN - ENFANT(S) (24)		16,00	

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE		TOTAUX DU MOIS	2 811,10	588,48	
	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	2 222,62		TOTAL CHARGES PATRONALES

BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS
	(26)
MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	**MONTANT IMPOSABLE DU MOIS**
	2 402,21 (27)

COMPTABLE ASSIGNATAIRE

MIS EN PAIEMENT LE

VIRÉ AU COMPTE Nº

Bulletin de salaire d'un professeur EPS au 8e échelon ayant deux enfants enseignant dans un établissement classé en zone 2 de l'IR avec une HSA. **Au 1er janvier 2014 comme en 2013, nouvelle augmentation de la retenue pour pension.**

1. Mois de référence du paiement
2. Numéro d'ordre dans l'édition du bulletin de salaire
3. Temps de travail
   - La mention "+ DE 120H" n'a aucun rapport avec l'horaire de service du collègue. Cela signifie qu'il effectue un service à temps complet au regard de la Sécurité Sociale.
   - Dans le cas contraire, aucune mention n'est précisée.
4. Affectation
   - Code de gestion de la trésorerie générale
   - Code de l'établissement d'affectation
5. Désignation en clair de l'établissement d'affectation
6. Identification du ministère
   106 pour l'enseignement scolaire
7. Numéro INSEE ou numéro de Sécurité Sociale
8. Grade
9. Enfants à charge
   Élément permettant d'établir les droits éventuels aux prestations familiales et au supplément familial de traitement
10. Échelon déterminant l'indice de rémunération
11. Indice nouveau majoré (Nm) correspondant au grade et à l'échelon détenu
12. Fraction de service complet
13. Codes informatiques utilisés par les services de la trésorerie générale
14. Traitement brut fonction de l'échelon et de l'indice détenu par le collègue et tenant compte d'un éventuel temps partiel
15. Pension civile versée par les fonctionnaires : 8,39 % du traitement brut
16. Indemnité de résidence (IR)
17. Supplément familial de traitement (SFT)
18. Heures supplémentaires
19. Contribution Sociale Généralisée
    (CSG non déductible du revenu imposable)
20. Contribution Sociale Généralisée
    (CSG déductible du revenu imposable)
21. Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)
22. Régime de retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)
23. Contribution solidarité
24. Mutuelle. MGEN
25. Cotisations patronales (pour information)
26. Base sécurité sociale. Il s'agit du traitement brut
27. Montant imposable
    Il s'agit de la somme du net à payer, de la MGEN, du CRDS et de la CSG non déductible
28. Net à payer



Décompte du salaire (titulaire et stagiaire)

a) Colonne à payer :

Traitement brut (14) :

Il est proportionnel à votre indice, en fonction du grade et de l'échelon acquis. Le SNEP publie régulièrement, dans son bulletin national, la grille des indices et les traitements bruts afférents aux différents indices après chaque augmentation décidée par le gouvernement. Pour l'heure et depuis 2010, malheureusement pas de changement.

Indemnité de résidence (16) : D 85-1148 du 24/10/1985

Cette indemnité, initialement destinée à compenser les coûts les plus importants dans certaines zones, est attribuée suivant les répartitions des lieux d'exercice en trois zones.

Elle est proportionnelle à votre traitement et varie en fonction de votre résidence administrative.

zone 1 : 3 % du traitement brut,
zone 2 : 1 % du traitement brut,
zone 3 : 0 % du traitement brut.

Le SNEP demande que cette indemnité soit intégrée dans le traitement brut.

SFT (17)

Loi Le Pors 83-634 du 13/07/1983, D 99-491 du 10/06/1999, C FP/7-1958 du 09/08/1999.

Il est attribué en plus des prestations familiales à tous les fonctionnaires.

Les droits s'ouvrent à la naissance du 1er enfant et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge et cela jusqu'à 20 ans (code de la sécurité sociale L 512-3). Le décret sus visé précise que pour un couple de fonctionnaires, marié ou vivant en concubinage, assumant la charge du ou des mêmes enfants, le choix du bénéficiaire du SFT est ouvert à celui désigné d'un commun accord. Cette option ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

Il comprend un élément fixe et un élément proportionnel au nombre d'enfants à charge.

Elément fixe	Elément proportionnel
1 enfant : 2,29€	Néant
2 enfants : 10,67€	3% du traitement brut
3 enfants : 15,24€	8% du traitement brut
par enfant supplémentaire : 4,57€	6% du traitement brut
Taux plancher	Indice nouveau Majoré 449
Taux plafond	Indice nouveau Majoré 717

Pour un agent à temps partiel, le SFT ne peut être inférieur au montant correspondant au taux plancher de l'indice nouveau majoré 449 (soit 1 enfant : 2,29 euros, 2 enfants : 73,04 euros, 3 enfants 181,56 euros et 129,31 euros par enfant supplémentaire).

HSE (18) : voir § 12.2

Indemnités :

- ISOE part fixe, part modulable
- Frais de transport
- Difficultés administratives (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin).

b) Colonne à déduire :

Retenue pour pension civile (15) :

Un relèvement progressif du taux des actifs de 8,12 % en 2011 à 11,1 % en 2020 est prévu.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
9,14	9,54	9,94	10,29	10,56	10,83	11,10

CSG (19) (20) :

Le taux est de 7,5 %. Il est calculé sur la totalité de la rémunération (traitement brut, indemnité de résidence, supplément familial, primes et indemnités) après déduction d'un abattement forfaitaire de 3 %. Sont exonérés les prestations familiales et sociales, ainsi que les remboursements de frais. Sur les 7,5 %, 5,1 % seront déductibles du revenu imposable.

CRDS (21) :

Elle a été mise en place en 1996 dans le cadre de l'application du plan JUPPE sur la SS. Son application devait s'achever au 31/01/2009. Son taux est de 0,5 % et l'assiette identique à celle de la CSG (97 % de la rémunération totale), et non déductible de l'impôt sur le revenu.

RAFP (23) :

Taux de 5% sur les éléments non soumis à retenue pour pension, dans la limite de 20% du traitement indiciaire annuel brut.

Contribution solidarité (24) :

Son taux est de 1 % et s'applique à la rémunération comprenant traitement brut, IR, SFT, indemnités, pension civile et RAFP.

MGEN (25) :

Depuis le 01/01/2006, la MGEN a élargi l'assiette des cotisations des membres actifs au-delà du traitement indiciaire brut à l'ensemble des primes et indemnités à l'exception du SFT et des HSE. Pour les actifs, le taux de cotisation est porté de 2,8 à 2,9 % et l'assiette a été élargie à la RAFP.

Cotisations (fixées en pourcentage des ressources - système solidaire)

Membres participants	Cotisation	Cotisation plancher	Cotisation plafond
Actif de moins de 30 ans	80% de 2,97 du traitement indiciaire brut + primes et indemnités	27,50 € par mois	102,33 € par mois
Actif à partr de 30 ans	2,97% du traitement indiciaire brut + Primes et indemnités	34,42€ par mois	128€ par mois

Compléments de cotisations des membres bénéficiaires

Membres bénéficiaires	Complément de cotisation
conjoint partenaire lié par un PACS ou concubin d'un membre participant* ou d'un membre participant retraité	65% de la cotisation du membre participant dans la limite d'un plafond et d'un plancher
enfant de moins de 18 ans	96€ par enfant soit 8€/mois par enfant
enfant de plus de 18 ans non étudiant	225€ par enfant soit 18.75€/mois par enfant
enfant étudiant	225€ par enfant soit 18.75€/mois par enfant

* Pour le membre participant actif travaillant à temps partiel : le complément de cotisation conjoint est calculé sur la base d'un temps plein.

c) Net à payer :

Il correspond au montant net de votre traitement qui sera versé sur votre compte bancaire.

d) Montant imposable (28) :

Il correspond au montant imposable pour le mois concerné : net à payer + MGEN + CSG non déductible + CRDS

12.2 Heures supplémentaires

Connaître : D 50-1253 du 06/10/50, D 2014-940 du 20/08/2014

Sous la présidence de Sarkozy, au nom de la réduction de l'emploi public et du nombre de fonctionnaires, le gouvernement a supprimé de nombreux emplois et en a transformés certains en HS. Le pouvoir comptait sur l'acceptation d'HS par les enseignants pour couvrir les besoins existants. Face au refus majoritaire des enseignants, il avait été contraint, sous couvert de "revalorisation de la condition enseignante", d'attribuer une prime annuelle de 500 euros à ceux qui acceptent au moins 3 HS dans leur service. Cette prime n'a pas été supprimée avec l'alternance politique de 2012 car l'EN a toujours besoin d'imposer des HS pour fonctionner, compte tenu des emplois disponibles. Les heures supplémentaires pèsent sur les conditions de travail et d'emploi des personnels, nuisent à la qualité de l'enseignement et aux recrutements. Ces heures supplémentaires sont également une minoration de la valeur de notre travail puisqu'elles sont, dès le 5ème échelon, moins rémunérées qu'une heure du service normal.

Le SNEP-FSU s'oppose à toute imposition d'HS sauf dans des situations de nécessité pédagogique. Il intervient systématiquement pour obtenir la transformation des HS et des blocs horaires en postes implantés à titre définitif dans les établissements et appelle les collègues à refuser collectivement les HS.



Définition du service supplémentaire

La C du 17/11/1950 précise : *"Un fonctionnaire effectue un service supplémentaire lorsque, au cours d'une semaine, le nombre d'heures effectuées est supérieur à celui dont sont redevables les fonctionnaires de son grade. Lorsque ce dépassement est exceptionnel et dû à une cause passagère, telle que l'absence d'un collègue, le fonctionnaire effectue une suppléance. Au contraire, lorsque le dépassement est régulier pendant la durée de l'année scolaire, le fonctionnaire effectue des heures supplémentaires".*

Donc 2 types d'HS : Année (HSA), Effective (HSE)



HSA

Taux au 01/07/2014 (inchangé depuis 2010)

	HSA		Heures de suppléance
	1ère heure	Autres heures années	(HSE)
Agrégés Hors Classe	1 792,11 €	1 493,43 €	51,86 €
Agrégés d'EPS	1 629,19 €	1 357,66 €	47,14 €
Bi admissibles	1 210,28 €	1 008,56 €	35,02 €
Prof. d'EPS hors classe	1 278,30 €	1 065,25 €	36,99 €
Prof d'EPS	1 162,09 €	968,41 €	33,63 €
CE d'EPS	965,91 €	804,92 €	27,95 €
CE d'EPS H.C ou Cl. Exc.	1 062,50 €	885,42 €	30,74 €
MA 2ème catégorie	886.28 €	738.57 €	25.64 €

Rétribution

L'art 1 du D d'octobre 50 précise *"Les personnels dont les services hebdomadaires excèdent les maxima de services réglementaires reçoivent par heure supplémentaire et sous réserve des dispositions légales relatives au cumul des traitements et indemnités, une indemnité non soumise à retenue pour pension civile".*

Par contre, une cotisation est prélevée pour alimenter le régime de la RAFP.

L'art 2 fixe les modalités de la rétribution *"Le taux annuel de l'indemnité est calculé en divisant le traitement moyen par le maximum de service réglementaire. Ce résultat est multiplié par la fraction 9/13".* Le traitement moyen pour chaque corps est celui correspondant à la moyenne arithmétique du traitement de début de carrière et du traitement indiciaire de fin de carrière de la classe normale. Pour les enseignants d'EPS, nommés en Hors classe ou en classe exceptionnelle, le montant de leur indemnité est majoré de 10 %.

Le taux de la 1ère HS est majoré de 20 %.

> Compte tenu du maximum de service réglementaire différent entre un professeur d'EPS et un certifié, à rémunération égale, le taux de l'HSA d'un prof d'EPS est inférieur à celui d'un certifié. Le SNEP demande l'alignement du taux de l'HSA sur les collègues des autres disciplines.

Imposition

Depuis la rentrée 1999, et sous la pression des enseignants et des syndicats, une seule HSA peut être imposée *"Tout professeur et maître d'éducation physique peut être tenu de fournir en sus de son maximum de service, sauf empêchement de santé, une heure supplémentaire donnant lieu à rétribution spéciale au taux réglementaire"* (Art 4 D 2014-940 commun à tous les enseignants d'EPS).

Cas d'exemption : Voir § 8.1.3

Périodicité du paiement

Les HS sont rétribuées sur la base de 1/9ème de l'indemnité forfaitaire annuelle et versées mensuellement sur votre fiche de paye d'octobre à juin. Vérifier que les heures supplémentaires sont inscrites sur votre état VS (emploi du temps) que vous devez signer à la rentrée scolaire.

Retenues pour absences

Les HS ne peuvent être individualisées. Par journée d'absence, il est opéré une retenue forfaitaire égale à 1/270ème du montant de l'indemnité annuelle. Pour calculer le nombre de jours d'absence, il faut prendre en compte le premier et le dernier des jours pendant lesquels le professeur était effectivement chargé d'un service.

Toutefois, aucune retenue ne sera effectuée si l'absence est le fait des obligations attachées à la fonction.

Cette disposition s'applique notamment lorsqu'un professeur a été appelé à siéger en qualité de membre d'un conseil de discipline, d'un conseil d'administration, d'un conseil de réforme, d'un comité technique, d'une CAP, d'un conseil académique ou d'un conseil supérieur.

Si un professeur est appelé à siéger en qualité de membre d'un jury, deux cas sont à considérer :

– Si l'examen ou le concours fait partie de ceux pour lesquels une rémunération est prévue, les journées d'absence feront l'objet de retenues.

– Dans le cas contraire, aucune retenue ne sera effectuée.

Prime spéciale au bénéfice des enseignants qui assurent au moins 3 HSA

D 2008-927 du 12/09/2008, A du 12/09/2008

Elle est attribuée aux enseignants qui assurent un service supplémentaire d'au moins 3 heures hebdomadaires pendant toute la durée de l'année scolaire et qui effectuent l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service dans le second degré. Le paiement s'effectue selon les mêmes modalités que les HSA. Le montant de cette prime a été fixé par arrêté à 500 euros.



HSE

Lorsque le service supplémentaire n'est pas effectué régulièrement, les heures sont rémunérées selon le principe de l'heure effective faite. Les HSE sont celles liées au remplacement de courte durée (de Robien), à l'accompagnement éducatif, et celles liées aux projets pédagogiques.

Chaque HSE est rémunérée à raison d'1/36 de l'HSA. Le taux ainsi déterminé est majoré de 25 %.

Pour remplacer un collègue absent

D 2005-1036 et 2005-1035 du 26/08/2005

Dans le cadre de la réduction de l'emploi public et du nombre de titulaires remplaçants, le gouvernement de l'époque s'est déchargé de sa responsabilité d'assurer la continuité du service public sur les personnels en place dans les établissements. Ce dispositif autoritaire contraint les enseignants d'un établissement à remplacer leurs collègues pour les absences inférieures ou égales à 15 jours.

Chaque enseignant pourra se voir imposer 60 heures supplémentaires annuelles sauf les collègues à temps partiel et les stagiaires qui en sont dispensés. Le service hebdomadaire ne pourra comporter plus de 5 heures supplémentaires.

Études dirigées, Accompagnement éducatif :

D 96-80 du 30/01/1996. Les enseignants assurant des études dirigées ou accompagnement éducatif en plus de leur service normal dans les classes de 5ème et de 6ème sont rémunérés en HSE. La rémunération est exclusive de l'attribution de l'indemnité pour activités péri-éducatives

Études encadrées :

Elles sont rémunérées en heures à taux spécifique (HTS), sur des fonds alimentés par l'État ou les collectivités territoriales. Pour les enseignants, elles sont rémunérées sur la base de 2/3 de l'HSE.

Si les études dirigées ou les études encadrées sont faites dans le cadre du service hebdomadaire des enseignants :

– 1 heure d'étude dirigée est décomptée comme une heure d'enseignement

– 1 heure et demie d'étude encadrée est considérée comme une heure d'enseignement.

Exonération fiscale et réduction des cotisations.

Dans le cadre de la loi TEPA (travail, emploi, pouvoir d'achat) et au nom du *"travailler plus pour gagner plus"*, sous Sarkozy, étaient mises en place



une réduction du montant des cotisations salariales ainsi qu'une exonération de l'impôt sur les HS. La réduction de cotisation sur les HS s'élevait à 13,76 % de la rémunération brute des HS. Etaient concernées les HSE et HSA mais en étaient exclues les HS faites en dehors du service habituel et qui ne sont pas rattachées à l'activité principale (ex. heure complémentaire faite à l'université).
Cette disposition est maintenant supprimée permettant ainsi de revenir sur une mesure qui réduisait le financement de la protection sociale faisant des HS une forme de travail au noir puisque ne contribuant pas au "salaire socialisé".

12.3 Primes et indemnités

Refusant de répondre à la demande d'une réelle revalorisation salariale de l'ensemble des fonctionnaires, le gouvernement privilégie et développe un système d'indemnités de nature très variable selon les ministères : temporaires comme la GIPA, pédagogiques comme l'ISOE, d'autres liées à certaines fonctions particulières (TZR, CPD), à la localisation des établissements (ZEP, établissements sensibles, ECLAIR) ou géographique (DOM, TOM) et à la manière de servir.

12.3.1 Indemnités financières

▶ Prime d'entrée dans les métiers d'enseignement, d'éducation et d'orientation

D 2008-926 du 12/09/2008 modifié par le D 2014-1007 du 04/09/2014, A du 12/09/2008

Depuis la rentrée 2008, *"Au nom de la revalorisation du métier d'enseignant"*, est instituée une prime d'entrée. Elle est attribuée aux enseignants affectés dans un établissement ou un service relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, à l'occasion de leur première titularisation et qui n'ont pas exercé de fonctions d'enseignement, d'éducation ou d'orientation préalablement à leur nomination pendant une durée supérieure à trois mois. Ces dispositions sont applicables aux lauréats des concours enseignants, d'éducation et d'orientation dont les registres d'inscription ont été ouverts à compter du 10/09/2013. Les ex-agents non titulaires viennent d'être exclus de ce dispositif suite à la revalorisation du reclassement par la suppression de la clause du butoir. Le SNEP avec la FSU a bien sûr dénoncé cette disposition.
Le montant de la prime fixé à 1 500 euros est versé en 2 fois.

▶ Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

D 2008-539 du 06/06/2008

Contraint de reconnaître la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires, notamment ceux qui n'ont eu aucune promotion depuis plusieurs années, Il a été mis en place un système de compensation par l'attribution d'une bonification indemnitaire allouée uniquement à ceux considérés comme ayant perdu du pouvoir d'achat.
Elle s'adresse à tous les fonctionnaires titulaires ou non titulaires CDI et CDD à condition pour ces derniers d'avoir été employés de manière continue sur une période de 4 ans par le même employeur et être rémunérés en référence à un indice. Cela exclut les vacataires.
Elle est calculée en comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si l'évolution du traitement évolue moins vite que l'inflation, une indemnité équivalente à la perte du pouvoir d'achat est versée.
Le gouvernement actuel, plutôt que de répondre à nos revendications de revalorisation par des mesures générales, poursuit dans ces orientations en ayant prolongé ce dispositif cette année encore.

▶ Indemnité forfaitaire de formation allouée aux personnels enseignants et d'éducation stagiaires

(voir § 12.5)

D 2014-1021 du 08/09/2014 - A du 08/09/2014

12.3.2 Indemnités pédagogiques

▶ ISOE

D 93-55 du 15/01/1993, lettre aux recteurs du 27/10/1989, C 89-356 du 20/11/1989, C 93-127 du 23/02/1993

Indemnité de Suivi et d'Orientation au 1er juillet 2010

Part fixe	Pour tous les enseignants	1 199,16 €
Part modulable Profs	**1.** divisions de 6e, 5e et 4e des collèges et des LP	1 230,96 €
	2. divisions de 3e des collèges et des lycées professionnels	1 408,92 €
	3. divisions de 1ère année BEP-CAP des lycées professionnels	1 408,92 €
	4. divisions de 2nde des lycées d'enseignement général et technique	1 408,92 €
	5. divisions de 1ère et terminale des lycées d'enseignement général et technique et autres divisions des lycées professionnels	895,44 €
	6. divisions de 2nde, 1ère et terminale de baccalauréats professionnels en trois ans	1 408,92€
Part modulable Agrégés	**1.** divisions de 6e, 5e, 4e ou 3e de collège ou dans une 2nde d'enseignement général ou technologique (à l'exception des LP)	1 609,44 €
	Pour les autres divisions : taux identique à celui des autres enseignants	

Part fixe de l'ISOE

Cette indemnité est versée à l'ensemble des enseignants d'EPS du 2nd degré et des EREA. Elle est indexée sur la valeur du point de la FP.
L'attribution de cette part est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes y ouvrant droit, en particulier : suivi individuel, évaluation des élèves, participation aux conseils de classe.
Les agrégés qui enseignent dans 4 classes au moins continuent de percevoir l'indemnité pour conseil de classe tant que le taux (fixé au 01/03/1989), non revalorisé, demeure supérieur à la part fixe de l'ISOE.
Cette indemnité est allouée aux enseignants du 2nd degré titulaires ou non, quel que soit le nombre de classes dans lesquelles ils exercent. Son versement est mensualisé et suit les mêmes règles que celles applicables pour le calcul du traitement principal. Ainsi, elle est versée :
– à taux plein pour les enseignants en congé de maternité, en position de mi-temps thérapeutique, en décharge syndicale totale ou partielle,
– pour les enseignants travaillant à temps partiel ou placés en CPA, le taux est fixé proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

Part modulable de l'ISOE

Elle est attribuée aux enseignants qui assument la tâche de professeur principal.
Les taux sont différents selon le niveau de classe.
Les agrégés continuent de percevoir l'indemnité de professeur principal au taux de 1 609, 44 euros non revalorisable tant que ce taux demeure supérieur au taux de la part modulable des autres enseignants et tant qu'ils exercent leurs fonctions (à compter 01/09/1992) dans une division qui ouvrait droit à cette indemnité (collège et classe de 2nde d'enseignement général et technologique d'un lycée).
Une seule part modulable est allouée par division et attribuée à un seul enseignant. Toutefois, dans les établissements classés sensibles, situés dans les académies d'Aix, Créteil, Paris, Lyon et Versailles, 2 professeurs par division perçoivent cette indemnité.



La part modulable doit être versée à taux plein au titre d'une division lorsqu'un professeur exerce ses fonctions à temps partiel mais assure un service à taux plein dans cette division.
Elle cesse d'être versée dès l'instant où l'enseignant absent a été remplacé dans ses fonctions. Elle est alors versée au remplaçant au prorata de la durée du remplacement et sur le taux d'1/300e du montant annuel par jour.
Son versement est de même interrompu en cas de congés (maladie, maternité, CLM, CLD).
Elle est versée mensuellement et son montant est égal à un dixième du montant annuel. Des retenues sont opérées en cas de grève.

▶ Indemnités pour activités péri-éducatives

D 90-807 du 11/09/1990

Elle est versée aux personnels enseignants titulaires ou non pour des activités concernant l'accueil et l'encadrement des élèves en dehors des heures de cours. Elles doivent avoir un caractère sportif, artistique, culturel, scientifique ou technique ou contribuer à des politiques interministérielles à caractère social.
Ces activités doivent être prévues dans le projet d'établissement. Le taux horaire de cette indemnité, versée semestriellement, est de 23,53 euros au 01/07/2010.

12.3.3 Indemnités selon les fonctions exercées

▶ Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement

D 89-825 du 09/11/1989

Les TZR bénéficient d'une ISSR due à partir de toute nouvelle affectation en remplacement qui a lieu en dehors de l'établissement de rattachement. Toutefois, l'affectation en remplacement continu pour toute la durée d'une année scolaire n'ouvre pas droit au versement de l'indemnité sauf si cette affectation intervient postérieurement à la date de la rentrée.
Cependant, dans le cadre de remplacements successifs sur la même suppléance, les pratiques des rectorats varient allant de l'indemnisation de toutes les périodes réalisées, à la non indemnisation de la dernière période ou de la totalité des périodes.
L'ISSR, depuis 2007, est proratisée et n'est versée que pour les jours de service effectif.
Son taux diffère selon la distance entre l'établissement de rattachement et le lieu où s'effectue le remplacement (voir tableau).
Elle est exclusive de l'attribution de toute autre indemnité et remboursement des frais de déplacement alloués au même titre.
Elle n'est pas imposable et ne doit donc pas être déclarée, sauf si l'on opte pour la déduction des frais réels.

Indemnité de remplacement au 01/07/2010

Distance entre l'établissement de rattachement et l'établissement où s'effectue le remplacement	Taux de l'indemnité journalière de remplacement
Moins de 10 kms	15,20 €
de 10 à 19 kms	19,78 €
de 20 à 29 kms	24,37 €
de 30 à 39 kms	28,62 €
de 40 à 49 kms	33,99 €
de 50 à 59 kms	39,41 €
de 60 à 80 kms	45,11 €
de 81 à 100 kms	51,84 €
de 101 à 120 kms	58,57 €
de 121 à 140 kms	65,30 €
de 141 à 160 kms	72,03 €
de 161 à 180 kms	78,76 €

▶ Cadres UNSS (voir § 5.2.2)

D 91-1229 du 06/12/1991

Qu'il soit affecté à l'EN ou détaché à l'UNSS, chaque cadre perçoit le traitement correspondant à l'indice de son échelon et de son grade. Concernant les cadres détachés, le MEN verse à l'UNSS une subvention spécifique pour compenser les salaires, indemnité (NBI) et cotisations sociales. Une rémunération accessoire est versée à tous les cadres pour tenir compte de la fonction et des responsabilités exercées, de la charge de travail et de l'importance des sujétions. Revalorisée à compter du 01/09/2014 suite aux multiples actions et interventions du SNEP-FSU et des représentants des cadres, son montant annuel est de 6 000 euros (nets) pour les DSD et DSRA, de 7 000 euros pour les DSR et de 8 500 euros pour les DNA. Son montant est constitué de 20 pts au titre de la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI, D 91-1229 du 06/12/1991 et arrêté d'application du même jour), obtenue par le SNEP-FSU après des années de lutte pour compenser le non-versement de l'ISOE, et d'une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les cadres affectés (D 2002-63 du 14/01/2002 et A du 25/02/2002) ou d'une indemnité de sujétion pour les cadres détachés sur budget propre de l'UNSS.

▶ Cadres détachés à la FFSU

D 91-1229 du 06/12/1991

N'exerçant pas dans un établissement du 2nd degré, ces enseignants ne perçoivent pas l'ISOE
Après plusieurs années de lutte, le SNEP a obtenu qu'ils soient concernés par la nouvelle bonification indiciaire. Celle-ci correspond à un versement mensuel de 20 points d'indice.

▶ CPD EPS (1er degré) (voir § 11.5.1)

D 2012-293 du 29/02/2012, A 08/09/2014 modifiant A du 29/02/2012

Depuis le 1er septembre 2012, les personnels enseignants exerçant les fonctions de conseiller pédagogique départemental pour l'éducation physique et sportive (CPD EPS) perçoivent mensuellement, une indemnité de fonctions particulières au titre des missions qui leur sont confiées dont le montant annuel s'élève à 2 500,00 euros.

▶ Indemnité pour fonctions d'intérêt collectif

D 2010-1065 du 08/09/2010, A du 08/09/2010

Les personnels enseignants et d'éducation titulaires et non titulaires accomplissant l'intégralité de leurs obligations de service et qui exercent volontairement, les fonctions dans les lycées de tuteur des élèves et de référent culture, ainsi que les fonctions de préfet des études dans les établissements relevant du programme Clair et de référent pour les usages pédagogiques numériques, peuvent bénéficier d'une indemnité pour fonctions d'intérêt collectif.
Après présentation en conseil d'administration et après avis du conseil pédagogique sur les modalités de mise en œuvre de ces activités, le chef d'établissement propose au recteur, les décisions individuelles d'attribution aux enseignants concernés en fonction de leur participation effective à ces activités.
Les attributions indemnitaires individuelles peuvent être modulées à l'intérieur d'une fourchette allant de 400 euros à 2 400 euros. L'indemnité est versée annuellement, après service fait, à la fin de l'année scolaire.

▶ Indemnité de fonctions pour les formateurs académiques

D 2014-1018 du 08/09/2014, A du 08/09/2014

À compter du 1er septembre 2014, une indemnité de fonctions est allouée aux personnels enseignants du second degré chargés par le recteur de l'académie de la mission de formateur académique. L'attribution de



l'indemnité de 1 000 euros, est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit.

▶ Indemnité allouée aux personnels enseignants du 2nd degré chargés du tutorat des personnels enseignants du second degré stagiaires

D 2014-1017 et D 2014-1020 du 08/09/2014, A du 08/09/2014

À compter du 1er septembre 2014, une indemnité est allouée aux personnels enseignants du second degré chargés par le recteur de l'académie du tutorat des personnels enseignants du second degré stagiaires. L'attribution de l'indemnité de 1 250 euros, est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit. Lorsque le tutorat d'un même stagiaire est partagé entre plusieurs enseignants, le montant de l'indemnité est réparti entre les intéressés, en fonction de leur participation effective aux actions de tutorat.

▶ Rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement

D 2010-235 du 05/03/2010

Les personnels participant à des activités de formation ou à des activités liées au fonctionnement de jurys effectuées à titre accessoire dans le but de recruter et de former des fonctionnaires reçoivent une rémunération. Celle-ci est fonction soit du nombre d'heures réelles consacrées à ces activités, soit d'un équivalent horaire correspondant à la charge estimée, soit du nombre de copies corrigées ou de dossiers instruits. Des arrêtés déterminent les montants applicables pour les différents types d'activités (A du 29/04/2013 modifiant A du 07/05/2012, A du 13/04/2012).

Les personnels peuvent en outre bénéficier du remboursement de leurs frais de déplacements et de missions (repas, hébergement).

12.3.4 Indemnités selon le lieu d'exercice

▶ Indemnité de sujétions spéciales ZEP

D 90-806 du 11/09/1990

Une indemnité de sujétions spéciales peut être versée aux enseignants qui exercent dans un établissement à contraintes particulières : contraintes pédagogiques liées aux difficultés d'exercice des fonctions tenant à l'environnement socio-économique et culturel ou contraintes géographiques liées à la situation de ces établissements.

Cette indemnité est versée à tous les enseignants titulaires, non titulaires, stagiaires, qui exercent dans un établissement ZEP "non sensible"..

L'attribution de cette indemnité est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit. Toute interruption de service, quel qu'en soit le motif, entraîne la suspension du versement sauf, pour les personnels suivant un stage de formation d'une durée inférieure à celle de l'année scolaire. Les personnels qui n'exercent ces fonctions que pendant une partie de l'année scolaire reçoivent une fraction de l'indemnité de sujétions spéciales, proportionnelle à la durée d'exercice des fonctions y ouvrant droit, de même ceux qui n'exercent leurs fonctions que pendant une partie de leurs obligations scolaires.

Son taux annuel, indexé sur la valeur du point d'indice, est de 1 155,60 euros au 01/07/2010.

▶ Établissements Sensibles

D 2002-828 du 03/05/2002

Une bonification indiciaire est attribuée aux personnels enseignants titulaires exerçant dans les établissements sensibles. Les enseignants autorisés à exercer leur activité à temps partiel et affectés dans un établissement ouvrant droit à la NBI, perçoivent une fraction de celle-ci.

Elle se traduit par l'attribution de 30 points d'indice supplémentaires mensuellement. Elle est soumise à cotisation pour le calcul de la pension et donnera lieu à un supplément de pension.

Les enseignants non-titulaires exerçant en établissement sensible percevront l'indemnité de sujétion spéciale ZEP.

▶ Indemnité spécifique ECLAIR

D 2011-1101 du 12/09/2011, A du 12/09/2011

Une indemnité spécifique est allouée aux personnels enseignants et d'éducation, aux personnels de direction et aux personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires, exerçant dans les écoles, collèges et lycées participant au programme *"ECLAIR"*.

Cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peut s'ajouter une part modulable.

"L'attribution de la part fixe est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions y ouvrant droit… En cas de remplacement, la part fixe est versée, pendant la période correspondante, à l'agent désigné pour assurer le remplacement". Elle est donc due au TZR ou au non titulaire au prorata de la durée du remplacement et au prorata du service effectué. L'indemnité dont le montant annuel est de 1 156 euros, est versée mensuellement.

La part modulable est allouée aux personnels enseignants et d'éducation qui accomplissent l'intégralité de leurs obligations réglementaires de service, et qui se voient confier, à titre accessoire, des activités, des missions ou des responsabilités particulières au niveau de l'établissement. Après présentation en conseil d'administration et après avis du conseil pédagogique sur les modalités de mise en œuvre de ces activités, le chef d'établissement propose au recteur, les décisions individuelles d'attribution aux enseignants concernés dans la limite du taux annuel plafond fixé à 2 400 euros. La part modulable est versée après service fait.

▶ Indemnité pour les enseignants exerçant en EREA, SEGPA, ULIS, classe relais

D du 08/03/1978, A du 26/01/1988

Les enseignants d'EPS exerçant leurs fonctions dans des classes destinées aux enfants et adolescents déficients et inadaptés, perçoivent une indemnité forfaitaire pour sujétions spéciales non soumise à retenues pour pensions civiles.

Le taux annuel de l'indemnité qui ne sera plus revalorisé est fixé à 431,74 euros. Elle est proratisée en fonction de la durée d'exercice des fonctions. Cette indemnité est cumulable avec l'ISOE.

▶ Prime de l'enseignement supérieur (voir §15.2)

D 89-776 du 23/10/1989, A du 17/11/2010

12.3.5 Indemnités selon le lieu d'affectation

▶ Prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels débutants

D 89-259 du 24/04/1989, D 92-97 du 24 /01/1992, D 98-1151 du 10/12/1998, D 2005-1209 du 21/09/2005, D 2011-16 du 04/01/2011

Destinée à aider à l'installation, la prime spéciale d'installation est attribuée à tous les fonctionnaires, à l'occasion de leur accès à un premier emploi d'une administration de l'Etat, qui reçoivent, au 1er septembre, l'année de leur titularisation, une affectation dans l'une des communes de l'agglomération lilloise et de la région Ile de France (académies de Paris, Créteil et Versailles). Les titulaires en zone de remplacement peuvent en bénéficier s'ils exercent pour leur première nomination en tant que titulaire dans l'une des communes précitées.



Seuls peuvent bénéficier de cette prime les agents nommés dans un grade dont l'indice afférent au 1er échelon est, au jour de la titularisation, inférieur à l'indice brut 422 (indice majoré 375), ce qui exclut les professeurs agrégés.
La prime spéciale d'installation est attribuée au titre des services accomplis pendant l'année décomptée à partir de l'affectation et elle n'est effectivement due que si la durée de ces services est d'au moins un an.
Le montant de la prime est égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférent à l'indice 500 brut (indice 431 majoré).

Taux au 01/07/2010	Euros
Zone 1 (indice brut 500 + ind.résid. 3%)	2055,52 €
Zone 2 (indice brut 500 + ind.résid. 1%)	2015,61 €
Zone 3 (indice brut 500)	1995,65 €

Le service gestionnaire définit les bénéficiaires dès réception de l'arrêté de titularisation. Elle est versée dans les deux mois suivant la prise effective de fonctions.

▶ Indemnité d'éloignement à Mayotte, en Nouvelle Calédonie, Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna

D 96-1028 du 27/11/1996 modifié par les D 2005-580 du 27/05/2005 et D 2013-965
Le droit à l'indemnité est ouvert lors de l'affectation à Mayotte, en Nouvelle Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna, à la condition que cette affectation entraîne un déplacement effectif pour aller servir en dehors du territoire dans lequel est situé le centre des intérêts matériels et moraux de l'agent concerné.
Pour un séjour de deux ans, l'indemnité est versée dans les conditions suivantes :

Territoire	Montant de chacune des deux fractions d'indemnité	Échéance
NOUVELLE CALÉDONIE POLYNESIE FRANCAISE	5 mois de traitement indiciaire brut (1)	1ère fraction (2) avant le départ 2ème fraction à l'issue du séjour
WALLIS ET FUTUNA	9 mois de traitement indiciaire brut (1)	
MAYOTTE	11 mois et 15 jours de traitement indiciaire net (1)	

(1) Le traitement à prendre en compte est celui que perçoit l'agent à l'échéance de la fraction considérée.
(2) En cas de renouvellement du séjour de 2 ans, la 1ère fraction de l'indemnité qui est due pour le 2nd séjour est payée au début de ce séjour.
L'indemnité d'éloignement est majorée de 10 % au titre du conjoint, du concubin ou du pacs lorsque celui-ci n'a pas un droit personnel à l'indemnité et de 5 % par enfant à charge.
Dans le cas où les deux conjoints, concubins ou pacs ont droit à l'indemnité d'éloignement, il n'est dû qu'une seule majoration par enfant à charge. Elle est liquidée par application du taux de 5 % à celle des deux indemnités d'éloignement qui est la plus élevée.
La composition de la famille est appréciée à l'échéance de chaque fraction de l'indemnité.
Les agents qui auront perçu l'indemnité d'éloignement ne pourront prétendre, dans la suite de leur carrière, au versement de la prime spécifique d'installation instituée par le D 2001-1225 du 20/12/2001.

Attention : pour Mayotte : l'indemnité d'éloignement sera remplacée en totalité par l'ISG à partir du 01/01/2017.

▶ Indemnité de sujétion géographique

D 2013-314 du 15/04/2013, D 2013-965 du 28/10/2013, A du 15/07/2014
Les fonctionnaires titulaires et stagiaires affectés en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy ou à Mayotte perçoivent cette indemnité à condition de ne pas être affecté sur place à l'entrée en fonction et d'y accomplir au moins 4 années consécutives de service.

DOM et COM	Guyane	Saint-Martin	Saint-Pierre-et-Miquelon ou à Saint-Barthélemy	Mayotte
Montant de l'ISG calculé à partir du traitement indiciaire de base	14 mois ou 18 mois selon une liste de commune publiée à l'A du 15/07/2014	14 mois	6 mois	20 mois
Échéances	En 3 fractions égales : lors de l'installation, au début de la troisième année et au bout de quatre ans de service.			En 4 fractions égales : lors de l'installation, à la fin de la 2ème année, à la fin de la 3ème année et au bout de 4 ans de service

Cette indemnité peut être majorée de 10 % pour le conjoint ou concubin ou pacs et de 5 % par enfant à charge.
Pour un couple de fonctionnaires, une seule indemnité est attribuée à celui qui bénéficie du traitement indiciaire de base le plus élevé.
Un agent ayant perçu l'indemnité particulière de sujétion et d'installation ou l'indemnité de sujétion géographique ne peut prétendre, dans la suite de sa carrière, au versement de la prime spécifique d'installation.

▶ Indemnité de sujétion géographique aux fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires affectés à Mayotte

D 2013-965 du 28/10/2013 modifié par le D 2014-730 du 27/06/2014
Le remplacement de l'indemnité d'éloignement par l'ISG sera donc de plein effet le 01/01/2017. Le décret prévoit des dispositions transitoires en fonction de la situation des agents concernés et de leur date d'affectation à Mayotte, pour tenir compte de la montée en charge parallèle de la majoration de traitement à Mayotte.
Les fonctionnaires et magistrats dont le centre des intérêts matériels et moraux se situe à Mayotte bénéficient de l'ISG à la place de l'indemnité d'éloignement à compter du 1er novembre 2013.
Les fonctionnaires et magistrats dont le centre des intérêts matériels et moraux ne se situe pas à Mayotte :
- continuent à percevoir l'indemnité d'éloignement dans les conditions prévues au 3° de l'art 3 du D du 27/11/1996, pour les fractions restant dues et non encore échues calculées à partir du traitement indiciaire net, lorsqu'ils ont été affectés à Mayotte avant le 01/01/2014 ;
- perçoivent l'indemnité d'éloignement, en quatre versements annuels (pendant l'année d'installation et pour chacune des trois années suivantes), lorsqu'ils sont affectés à Mayotte entre le 01/01/2014 et le 31/12/2016. À titre transitoire les quatre versements annuels sont calculés selon les modalités suivantes : 1ère fraction versée au titre de l'année 2014 : 8,5 mois de traitement indiciaire brut ; 2ème fraction versée au titre de l'année 2015 : 7,5 mois de traitement indiciaire brut ; 3ème fraction versée au titre de l'année 2016 : 6 mois de traitement indiciaire brut ; 4ème fraction versée au titre des années 2017, 2018 et 2019 : 5 mois de traitement indiciaire brut ;
- perçoivent l'ISG à compter du 01/01/2017 lorsqu'ils sont affectés à Mayotte à compter de cette date.

▶ Prime spécifique d'installation

D 2001-1225 du 20/12/2001, D 2001-1224 du 20/12/2001 modifiant le D 78-293 du 10/03/1978
Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires affectés dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un département d'outre-



mer, à Mayotte qui reçoivent une première affectation en métropole à la suite d'une mutation ou d'une promotion peuvent bénéficier de la prime spécifique d'installation s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services.

Cette prime spécifique d'installation est également versée aux fonctionnaires dont la résidence familiale se situe dans un département d'outre-mer ou à Mayotte ou dans la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et qui sont affectés en métropole à la suite de leur entrée dans l'administration, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services.

Les règles ci-dessus sont applicables aux couples de fonctionnaires même s'ils sont affectés dans deux départements différents de France métropolitaine.

Le montant de cette prime est égal à douze mois de traitement indiciaire de base (brut) payable en trois fractions égales : la première lors de l'installation, la deuxième au début de la troisième année et la troisième au bout de quatre ans. Le traitement indiciaire de base à considérer est celui perçu par le fonctionnaire à la date à laquelle chaque fraction devient payable.

Cette prime est majorée de 10 % pour le conjoint, concubin ou pacs et de 5 % par enfant à charge. Pour un couple de fonctionnaires, une seule indemnité est attribuée à celui qui bénéficie du traitement indiciaire de base le plus favorable.

Dans le cas où le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité a droit à la prime spécifique d'installation, il n'est dû qu'une seule majoration par enfant à charge. Elle est liquidée par application du taux de 5 % sur le traitement indiciaire de base le plus favorable.

Un fonctionnaire de l'Etat ayant perçu la prime spécifique d'installation ne peut prétendre, dans la suite de sa carrière, au versement de l'indemnité de sujétion géographique instituée par le D 2013-314 du 15/04/2013.

La prime spécifique d'installation n'est pas cumulable avec la prime spéciale d'installation instituée par le D 89-259 du 24/04/1989.

▶ *Indemnité spéciale allouée aux personnels du ministère de l'éducation nationale exerçant leurs fonctions en Andorre*

D 80-395 du 02/05/1980 - A du 26/05/1992

À compter du 1er janvier 1980, une indemnité spéciale est allouée aux personnels du Ministère de l'Education de nationalité française ou andorrane exerçant leurs fonctions en Andorre.

L' A du 26/06/1992 précise que le taux mensuel de cette indemnité spéciale est égal à 40 % du traitement brut mensuel afférent à l'indice détenu par les intéressés.

▶ *Indemnités régionales :*

Indemnité compensatoire pour frais de transport dans les départements de la Haute-Corse et de la Corse-du-Sud

D 89-251 du 20/04/1989, A du 02/11/2011

Le taux de l'indemnité compensatoire pour frais de transport prévue à l'art 2 du D du 20/04/1989 susvisé est fixé à 1 076,84 euros par agent.

Lorsque le conjoint ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité ne perçoit pas cette indemnité compensatoire à titre personnel, ce montant est porté à 1 206,62 euros.

Ces montants sont majorés de 92,67 euros par enfant au titre duquel l'agent perçoit le supplément familial de traitement.

Indemnité de difficultés administratives

D 46-2020 du 17/09/1946 modifié

"À compter du 01/09/1946, une indemnité dite de difficultés administratives (IDA) est instituée pour les fonctionnaires et agents civils de l'État en service dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle".

La C F3-38 du 28/05/1958 fixe le montant annuel de l'indemnité en fonction de l'indice brut de l'agent :

21,95 euros (Indice brut inférieur à 370 soit 1.83 euros par mois) ; 27,44 euros (Indice brut compris entre 370 et 950 soit 2.29 euros par mois) ; 36,59 euros (Indice brut supérieur à 950 soit 3.05 euros par mois).

12.3.6 Indemnités liées à la mobilité

▶ *Indemnité temporaire de mobilité*

D 2008-369 du 17/04/2008, A du 17/04/2008, C 2166 du 21/07/2008

L'indemnité temporaire de mobilité s'adresse aux agents titulaires et non titulaires en CDI de l'État dont la compétence est recherchée et qui acceptent une mobilité fonctionnelle ou géographique temporaire d'au minimum trois ans, pour pourvoir certains emplois à difficulté particulière (zones excentrées, établissements difficiles…).

Les emplois susceptibles de donner lieu à cette indemnité et la durée effective (comprise entre 3 et 6 ans) sont déterminés par arrêté ministériel.

Le montant est modulé dans la limite d'un plafond fixé à 10 000 euros et versé en 3 fois lors de l'installation (40%), à la moitié de la période (20 %) et au terme de celle-ci (40 %).

L'indemnité temporaire de mobilité ne peut être attribuée aux agents dont l'emploi constitue leur première affectation au sein de l'administration. Elle est exclusive de toute autre indemnité de même nature.

▶ *Dispositifs indemnitaires d'accompagnement dans la FP*

D 2014-507 du 19/05/2014

Il s'agit de la mise en place d'un dispositif de maintien, à titre personnel, de la rémunération en cas de mutation, de détachement ou d'intégration directe d'un fonctionnaire de l'Etat dans un autre corps ou cadre d'emploi de l'une des 3 FP consécutif à une mobilité imposée du fait d'une suppression de poste.

Les opérations ouvrant droit au complément indemnitaire d'accompagnement sont fixées par arrêté ministériel.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est versé mensuellement pendant 7 ans maximum, selon des quotités différentes définies annuellement.

Le complément indemnitaire d'accompagnement est exclusif de toutes autres primes ou indemnités de même nature, notamment de l'indemnité d'accompagnement à la mobilité régie par le D 2011-513 du 10/05/2011.

Il est cumulable avec la prime de restructuration prévue par le D 2008-366 du 17/04/2008.

▶ *Indemnité d'accompagnement à la mobilité dans la fonction publique de l'État*

D 2011-513 du 10/05/2011

Un fonctionnaire de l'État, qui est conduit, dans le cadre de la restructuration de son service et à l'initiative de l'administration, à exercer ses fonctions par suite d'une mutation, d'un détachement, ou d'une intégration directe, dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la FP territoriale ou de la FP hospitalière, peut, à titre personnel, conserver le bénéfice du plafond réglementaire des régimes indemnitaires applicables dans son corps ou emploi d'origine et percevoir une indemnité d'accompagnement à la mobilité.

Elle correspond à la différence entre le montant indemnitaire annuel effectivement perçu dans son emploi d'origine et le plafond réglementaire annuel en vigueur dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.

L'indemnité d'accompagnement à la mobilité est versée mensuellement au fonctionnaire par l'administration d'accueil, pendant une durée maxi-



male de trois années consécutives de service au titre d'une même opération de restructuration.

▶ Prime de restructuration de service et allocation d'aide à la mobilité du conjoint

D 2008-366 du 17/04/2008, A du 17/04/2008

La prime de restructuration de service a vocation à accompagner les mutations et/ou les délocalisations de services consécutives à une opération de restructuration. Elle peut être versée en une seule fois aux agents titulaires et non titulaires en CDI de l'État mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions, à l'initiative de l'administration qui reste seule juge de son opportunité et qui fixe le montant attribué à chaque agent dans la limite d'un plafond de 15 000 euros.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par une restructuration de service, se trouve confronté à une perte d'emploi. Son montant est fixé à 6 100 euros.

▶ Indemnité de départ volontaire

D 2008-368 du 17/4/2008, C 2009-067 BO n° 22 du 28/05/2009, D 2014-507 du 19/05/2014

Elle peut être attribuée aux fonctionnaires et aux non titulaires CDI de droit public qui quittent définitivement la FP de l'État à la suite d'une démission régulièrement acceptée et dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. L'administration fixe par arrêté les services, emplois et corps concernés par les restructurations et la période d'attribution de cette indemnité.

Elle peut être attribuée pour créer ou reprendre une entreprise. Dans ce cas, les dispositions concernant la suppression du poste ou sa restructuration ne s'appliquent pas.

Ne peuvent bénéficier de l'indemnité de départ volontaire, les agents se situant à cinq années ou moins de l'âge d'ouverture de leur droit à pension. Les agents ayant signé un engagement à servir l'État à l'issue d'une période de formation doivent, en outre, avoir accompli la totalité de la durée de service prévue par cet engagement.

L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire ne peut demander sa démission qu'à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable du bénéfice de l'indemnité de départ volontaire (décision et montant de l'indemnité éventuellement attribué). L'administration dispose ensuite de 4 mois pour accepter cette démission.

Le montant maximum de l'indemnité est fixé au double de la rémunération brute (traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités) annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la démission (rémunération perçue en 2014 pour une démission déposée en 2015 par exemple). Ce montant peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans la FP, dans la limite d'un plafond équivalent à 24 mois de la rémunération brute.

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité.

L'indemnité est versée en une fois dès lors que la démission est effective sauf en cas de création ou de reprise d'entreprise, en deux fois.

Attention : s'il est recruté sur un nouvel emploi de la FP en tant que titulaire ou non titulaire dans les 5 ans suivant sa démission, l'agent qui a bénéficié d'une indemnité de départ volontaire doit la rembourser dans les 3 ans suivant son recrutement.

12.4 Indemnités de frais de changement de résidence

L'indemnité de frais de changement de résidence a été instituée pour compenser les frais liés à un changement de situation professionnelle.

Attention : La réglementation diffère selon qu'il s'agit d'un changement de résidence interne au territoire métropolitain ou d'un changement en provenance ou à destination d'un DOM, TOM ou étranger.

Connaître :

– Sur le territoire métropolitain : D 90-437 du 28/05/1990, D 2000-928 du 22/09/2000 et C du 22/09/2000, D 2006-475 du 24/04/2006
– À l'intérieur des DOM, entre la métropole et DOM, et d'un DOM à l'autre : D 89-271 du 12/04/1989, A du 26/11/2001, D 2003-1182 du 09/12/2003, D 2006-475 du 24/04/2006, note DAF C1 n° 07-114 du 23/02/2007, NS 2009-120 du 07/09/2009, C 2012-197 du 10/12/2012
– À l'intérieur d'un TOM, entre la métropole et un TOM, entre deux TOM et entre un TOM et un DOM, la collectivité territoriale de Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon : D 98-844 du 22/09/1998, version consolidée au 06/01/2008 et A du 22/09/1998, A du 26/11/2001, D 2006-475 du 24/04/2006, NS 2009-120 du 07/09/2009, C 2012-197 du 10/12/2012
– À l'étranger ou entre France et étranger : D 86-416 du 12/03/1986, A du 12/03/1986, D 2000-670 du 17/07/2000, D 2005-354 du 15/04/2005, NS 2009-120 du 07/09/2009, C 2012-197 du 10/12/2012

L'indemnité de frais de changement de résidence contribue à garantir le droit à mutation même si, aujourd'hui, les collègues doivent attendre plusieurs mois pour obtenir leur dû. Le SNEP-FSU estime que cette indemnité doit être réglée dès l'installation du fonctionnaire dans sa nouvelle résidence. Pour ce faire, le budget correspondant doit être spécifique et à la hauteur des besoins. Une avance sur cette indemnité devrait être automatique.

▶ Qui peut en bénéficier ?

- Les agents contractuels (AED, AP, contractuels)
- Les Titulaires
- Les TZR : Leur résidence administrative correspond à leur établissement de rattachement administratif.
- Les collègues affectés à titre définitif après une affectation provisoire : NS 92-290 du 07/10/1992, BO 41 du 29/10/1992 qui s'applique exclusivement sur le territoire métropolitain. L'indemnité est versée lorsque l'affectation devient définitive.

Conditions :

- la situation prise en compte est celle de la 1ère affectation provisoire,
- la situation de famille et les conditions de ressources s'appliquent lors de l'affectation définitive,
- la distance retenue est calculée entre les 2 localités d'affectation définitive (abstraction faite de la ou des résidence(s) provisoire(s) intermédiaire(s)).

▶ Règles communes à tous

Toute nouvelle affectation prononcée à titre définitif, dans une commune différente de celle dans laquelle l'agent était antérieurement affecté, constitue un changement de résidence administrative. L'indemnité, liée à un déménagement effectif, se décompose en 2 parties : une partie forfaitaire pour les frais de déménagement du mobilier, une partie variable pour les frais de transport des personnes.



Le fonctionnaire a droit à la prise en charge du transport des personnes et à l'indemnité forfaitaire majorée de 20 % en cas de suppression de poste, de promotion à un nouveau grade ou dans un nouveau corps avec changement de poste imposé, ou soumis à obligation de mobilité, de réintégration à l'issue d'un CLM ou d'un CLD dans une résidence administrative différente de la résidence antérieure au congé, sous réserve de raisons de santé reconnues par le comité médical (C du 22/09/2000), de réaffectation à l'issue d'un congé de formation dans une résidence différente de la résidence antérieure.

L'indemnité forfaitaire est réduite de 20 % et la prise en charge du transport des personnes limitée à 80 %, en cas de mutation sur demande.

Le fonctionnaire a droit à l'indemnité, sans abattement, lors des changements de résidence entre Mayotte et un autre DOM ou le territoire européen de la France ; entre Mayotte et un TOM et/ou le territoire européen de la France.

Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative et doit être effectué dans des conditions permettant un rapprochement de la résidence familiale de la nouvelle résidence administrative.

Pour pouvoir être pris en charge, les membres de la famille doivent avoir rejoint l'agent au plus tard 1 an (en Métropole), 9 mois (DOM et TOM) après le 1er jour de l'affectation définitive.

Le paiement des indemnités forfaitaires est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans le délai de 1 an au plus tard, à peine de forclusion, à compter de la date de son changement de résidence administrative.

▶ *Changement de résidence interne au territoire métropolitain*

Droits aux frais de changement de résidence

Avoir accompli au moins 5 années de services depuis la précédente indemnisation sans tenir compte de mutations intermédiaires (durée réduite à 3 ans lorsqu'il s'agit notamment de la 1ère mutation dans le corps).

Dans le cas de la 1ère mutation d'un fonctionnaire précédemment agent contractuel (AED, AP, contractuel), les services accomplis dans la précédente résidence en qualité d'agent contractuel sont pris en compte.

Les périodes de disponibilité, de congé parental, du service national, de CLM et CLD sont suspensifs du décompte de la durée.

Aucune condition de durée n'est exigée lorsque la mutation d'un fonctionnaire de l'Etat a pour objet de se rapprocher dans un même département, ou dans un département limitrophe de son conjoint ou partenaire d'un PACS, ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel de l'Etat, de la FP territoriale ou hospitalière, militaire ou magistrat.

Attention, les agents n'ont droit à aucun remboursement lors :

- d'une première nomination dans la FP (sauf les agents précédemment contractuels (AED, AP, contractuel), comptant 3 ans d'ancienneté dans sa précédente résidence administrative),
- s'ils ont bénéficié de la prime spéciale d'installation, D 89-259 du 24/04/1989,
- d'une mutation pour raison disciplinaire,
- après disponibilité pour convenance personnelle,

Aucune indemnisation n'est due au titre d'une affectation provisoire. Toutefois, lorsque l'agent conserve son affectation provisoire pendant au moins 2 années, elle peut être assimilée à une affectation définitive.

Les collègues affectés à titre définitif après une ou plusieurs affectations provisoires peuvent également prétendre au remboursement des frais de changement de résidence, NS 92-290 du 07/10/1992.

Conditions d'obtention

L'agent qui change de résidence peut prétendre à la prise en charge des frais si ceux-ci n'ont pas été pris en charge par l'employeur du conjoint, PACS ou concubin.

L'agent peut, en outre, à la même condition, prétendre à la prise en charge des frais :

1) du conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin si l'une ou l'autre des deux conditions suivantes est remplie :

- les ressources personnelles du conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin n'excèdent pas le traitement minimum de la FP (indice nouveau majoré 302) fixé par l'art 8 du D du 24/10/1985,
- le total des ressources personnelles du conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin et du traitement brut de l'agent n'excède pas 3 fois et demie le traitement minimum mentionné ci-dessus*.

La condition de ressources n'est pas exigée des fonctionnaires ou agents mariés, partenaires d'un PACS ou concubins disposant l'un et l'autre d'un droit propre à l'indemnité forfaitaire pour frais de changement de résidence : si les 2 conjoints peuvent y prétendre, ils percevront chacun une indemnité. Ils doivent remplir individuellement un dossier, mais un seul d'entre eux prendra les enfants en compte.

2) des autres membres de la famille lorsqu'il apporte la preuve qu'ils vivent habituellement sous son toit.

Modalités de prise en charge

Le paiement des indemnités forfaitaires est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans le délai de 12 mois au plus tard, à peine de forclusion, à compter de la date de son changement de résidence administrative.

Il peut être effectué au plus tôt trois mois avant le changement de résidence administrative.

Procédures

L'arrêté d'affectation doit porter la mention du droit à indemnité. C'est le service de gestion des ressources humaines du Rectorat d'accueil pour les mutés à l'INTER qui *"doit apprécier"* ce droit.

Dès réception de votre arrêté, si vous pensez avoir droit à cette indemnité, il faut remplir une demande d'ouverture de celui-ci.

En retour, un arrêté d'ouverture des droits accompagné d'un dossier financier ou une réponse motivée en cas de refus vous est envoyé.

En cas de refus non motivé, réclamer par écrit (voie hiérarchique) les raisons du refus. Conserver un double de la requête et prendre contact avec le SNEP-FSU académique de votre nouvelle affectation.

Calcul du montant de l'indemnité :

– Frais de transport des personnes, utilisation de la voie la moins onéreuse (train, voiture ou avion) et le parcours le plus court compris entre l'ancienne résidence administrative et la nouvelle. Prise en charge sur la base du tarif SNCF 2nde classe.

– Indemnité forfaitaire, le montant se calcule suivant la formule suivante :

I = 568,94 + (0,18 x VD) si VD est égal ou inférieur à 5 000.

I = 1137,88 + (0,07 x VD) si VD est supérieur à 5 000.

Dans cette formule :

I est le montant de l'indemnité en euros.

D est la distance kilométrique

V est le volume du mobilier transporté et fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en mètres cubes :



	Pour l'Agent	Pour le conjoint ou partenaire PACS ou concubin(*)	Par enfant ou ascendant à charge	Total
Agent seul	14			14 m³
Couple sans enfant	14	22		36 m³
Couple avec 1 enfant	14	22	3,5	39,5 m³
Couple avec 2 enfants	14	22	3,5 x2	43 m³
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 1 enfant ou ascendant à charge	14 + 22 - 3,5			32,5 m³
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 2 enfants ou ascendants à charge	14 + 22 - 3,5		3,5	36 m³
Agent seul veuf sans enfant	14 + 22 - 11			25 m³

Cas particuliers en cas de changement de résidence avec la Corse et les îles non reliées au continent :

Connaître : A du 26/11/2001 modifiant l'A du 12/04/1989 modifié fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux art 26 et 27 du D 89-271 du 12/04/1989.

En cas de changement de résidence entre la France continentale et la Corse, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité forfaitaire, une indemnité complémentaire dont le taux est fixé ainsi qu'il suit :

Agent	Pour le conjoint ou partenaire PACS ou concubin	Par enfant ou ascendant à charge
691,21 €	1 036,05 €	197,73 €

Dans le cas de changement de résidence entre la France continentale et les îles côtières qui ne sont pas reliées au continent par un pont ou une chaussée carrossable, il y a ajout à l'indemnité forfaitaire d'une indemnité complémentaire dont le taux est égal à 50 % de celui prévu pour les changements de résidence entre la France continentale et la Corse.

▶ Changement de résidence à l'intérieur des DOM, entre la métropole et DOM, et d'un DOM à l'autre

Droits aux frais de changement de résidence

Avoir accompli au moins 4 années de services sur le territoire européen de la France ou dans le DOM d'affectation. La durée de service est réduite à 2 ans pour les mutations ayant pour destination ou origine Mayotte. Pour apprécier cette durée de services, il n'y a pas lieu de tenir compte des mutations intervenues, à l'intérieur du territoire européen de la France ou dans le DOM considéré.

Dans le cas de la 1ère mutation d'un fonctionnaire précédemment agent contractuel (AED, AP, contractuel), les services accomplis dans la précédente résidence en qualité d'agent contractuel sont pris en compte.

Modalités de prise en charge

La décision d'ouverture des droits à indemnisation incombe au service dont relève l'agent pour sa rémunération à la veille de son départ.

Ce service assure la mise en route de l'agent (fourniture ou remboursement du ou des titre(s) de transport) et verse l'indemnité forfaitaire de changement de résidence.

Une avance d'un montant égal à celui de l'indemnité forfaitaire peut être demandée.

Calcul du montant de l'indemnité

– Frais de transport des personnes, sur la base du trajet effectif entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative: prix des billets d'avion et, le cas échéant, titre de transport, au tarif le moins onéreux du moyen de transport le mieux adapté au déplacement, vers ou depuis l'aéroport.

– Indemnité forfaitaire, le montant se calcule suivant la formule suivante :

I = 568,18 + (0,37 x DP) si le produit DP est égal ou inférieur à 4 000,

I = 953,57 + (0,28 x DP) si le produit DP est supérieur à 4 000 et égal ou inférieur à 60 000,

I = 17 470,66 si le produit DP est supérieur à 60 000.

I = montant de l'indemnité forfaitaire exprimée en euros.

D = distance kilométrique (A du 12/04/1989).

P = poids de mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en tonne :

	Pour l'Agent	Pour le conjoint ou partenaire PACS ou concubin(*)	Par enfant ou ascendant à charge	Total
Agent seul	1,6			1,6 t
Couple sans enfant	1,6	2		3,6 t
Couple avec 1 enfant	1,6	2	0,4	4 t
Couple avec 2 enfants	1,6	2		4,4 t
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 1 enfant ou ascendant à charge	1,6 + 2 – 0,4			3,2 t
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 2 enfants ou ascendants à charge	1,6 + 2 – 0,4		0,4 t	3,6 t
Agent seul veuf sans enfant	1,6 + 2 – 1			2,6 t

(*) sous réserve que les ressources personnelles du conjoint, du partenaire PACS ou du concubin soient inférieures au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340 (indice nouveau majoré 321, soit 17 835,88 euros) ou que la totalité des ressources du ménage n'excède 3,5 fois ce même traitement.

▶ Changement de résidence entre la métropole et un TOM, entre deux TOM et entre un TOM un DOM, la collectivité territoriale de Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon

Droits aux frais de changement de résidence

Avoir accompli au moins 5 années de services sur le territoire européen de la France. Dans l'hypothèse où une précédente mutation en outre-mer est intervenue, le décompte des années de service s'apprécie à l'issue de la dernière affectation en outre-mer obtenue par l'agent, c'est-à-dire à compter de la date à laquelle l'agent a été affecté de nouveau sur le territoire européen de la France.

La durée de service exigible est réduite à 2 ans pour les mutations ayant pour destination Mayotte ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pour les mutations ayant pour origine un TOM ou Mayotte, il faut avoir accompli au moins 2 ans de service.

Modalités de prise en charge

Une avance d'un montant égal à celui de l'indemnité forfaitaire peut être demandée.

S'agissant des frais de changement de résidence liés à une affectation dans une COM (Polynésie Française, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna), l'ensemble des frais, voyage et indemnité forfaitaire, est pris en charge par le vice-rectorat d'accueil.



S'agissant des frais de changement de résidence liés au retour de l'agent, à l'issue de son affectation dans une COM, ils sont également pris en charge par le vice-rectorat, y compris dans l'hypothèse où l'agent renoncerait à son congé administratif (vers sa résidence habituelle ou administrative d'origine) et serait alors indemnisé, au titre de sa mutation, pour le parcours entre le vice-rectorat et le lieu de son affectation ultérieure.

Cas particulier du département de Mayotte :

À l'occasion d'une mutation vers Mayotte, les frais de voyage sont pris en charge par le vice-rectorat de Mayotte qui prend en conséquence la décision d'ouverture des droits, sauf dans la situation suivante : les frais de voyage des agents mutés de La Réunion vers Mayotte sont pris en charge par les services du rectorat de La Réunion qui prend les décisions d'ouverture de droits correspondantes.

Dans tous les cas, l'indemnité forfaitaire est versée par le service d'origine de l'agent.

À l'occasion d'une mutation à l'issue d'une affectation à Mayotte, les agents sont pris en charge, pour la totalité des frais, voyage et indemnité forfaitaire, par le vice-rectorat de Mayotte, soit au titre du congé administratif dont peut bénéficier l'agent vers sa résidence habituelle ou administrative d'origine, soit au titre de son affectation ultérieure.

Cas particulier du département de Saint-Pierre-et-Miquelon :

L'ensemble des frais (transport et indemnité forfaitaire) résultant des mutations ayant pour destination ou origine Saint-Pierre-et-Miquelon sera indemnisé dans les mêmes conditions que la décision d'ouverture des droits à indemnisation et incombe au service dont relève l'agent pour sa rémunération à la veille de son départ.

Ce service assure la mise en route de l'agent (fourniture ou remboursement dû ou des titre(s) de transport) et verse l'indemnité forfaitaire de changement de résidence.

Calcul du montant de l'indemnité

– Frais de transport des personnes, sur la base du trajet effectif entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative: prix des billets d'avion et, le cas échéant, titre de transport, au tarif le moins onéreux du moyen de transport le mieux adapté au déplacement, vers ou depuis l'aéroport.

– Indemnité forfaitaire, le montant se calcule suivant la formule suivante :

I = 365,88 + (0,07 x VD), si le produit VD est égal ou inférieur à 110 000,

I = 564,07 + (0,04 x VD), si le produit VD est supérieur à 110 000.

I = montant de l'indemnité forfaitaire exprimée en euros.

D = distance kilométrique. Lorsque le trajet comporte un transit obligatoire, il convient d'additionner les distances (Voir A du 22/09/1998).

V = volume du mobilier transporté, fixé forfaitairement ainsi qu'il suit, en mètres cubes :

	Pour l'Agent	Pour le conjoint ou partenaire PACS ou concubin	Par enfant ou ascendant à charge	Total
Agent seul	14			14 m^3
Couple sans enfant	14	18		32 m^3
Couple avec 1 enfant	14	18	3,5	35,5 m^3
Couple avec 2 enfants	14	18	3,5 x2	38 m^3
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 1 enfant ou ascendant à charge	14 + 18 - 3,5			28,5 m^3
Agent seul célibataire, veuf, divorcé, séparé, avec 2 enfants ou ascendants à charge	14 + 18 - 3,5		3,5	32 m^3
Agent seul veuf sans enfant	14 + 18 - 9			23 m^3

Pour les changements de résidence entre deux lieux qui ne sont pas Pour les changements de résidence entre 2 lieux qui ne sont pas reliés par la route ou entre plusieurs îles d'un même territoire, il y a lieu d'ajouter à l'indemnité forfaitaire arrêté une indemnité complémentaire dont le taux est fixé ainsi qu'il suit :

agent	pour le conjoint ou partenaire PACS ou concubin	Par enfant ou ascendant à charge
691,21 €	1 036,05 €	197,73 €

12.5 Frais de déplacements temporaires

Connaître : D 2006-781 du 03/07/2006, A 03/07/2006, A 26/08/2008, A du 20/12/2013, A du 18/09/2013

Ces textes précisent les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat et des frais encourus lors des missions et des stages de formation des personnels civils du MEN et du MESR. Cela concerne tous les déplacements effectués en France métropolitaine, en outre-mer ainsi qu'à l'étranger.

Lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, il peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport (tarif SNCF 2nde classe) et à des indemnités de mission qui ouvrent droit, cumulativement ou séparément, selon les cas, au remboursement forfaitaire :

- des frais de repas (être en mission pendant la totalité de la période comprise entre 11h et 14h pour le repas de midi et entre 18h et 21h pour le repas du soir, et si les repas ne lui sont pas fournis gratuitement),
- des frais d'hébergement (être en mission pendant la totalité de la période comprise entre 0h et 5h) et, pour l'étranger et l'outre-mer, des frais divers (taxi, péages).

Attention : constitue une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transport public de voyageurs. Toutefois, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, un arrêté ministériel ou une délibération du conseil d'administration de l'établissement peut déroger (art 7 du D 2006-781 du 03/07/2006).

▶ Qui peut en bénéficier ?

Les personnels des EPLE :

– titulaires et non titulaires en service partagé (la résidence administrative des intéressés correspond à la commune d'implantation de l'établissement dans lequel ils assurent la plus grande part de leurs obligations de service),

– TZR en AFA, hors résidence de rattachement, ne percevant pas l'ISSR,

– titulaires et contractuels appelés à se présenter aux épreuves d'un concours, d'un examen professionnel, organisées par l'administration. Seuls les frais de transports peuvent être pris en charge pour un aller-retour par année civile. Il peut être dérogé à cette disposition dans les cas où l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours,

– appelés à participer à des jurys d'examens, à des stages (formation initiale, continue).

Pour les 2 premiers motifs, l'indemnité des frais de repas est réduite de moitié.

Les personnels qui participent aux organismes consultatifs : des avances sur le paiement des frais peuvent être octroyées sur demande.



▶ Indemnité forfaitaire de formation allouée aux personnels enseignants et d'éducation stagiaires

D 2014-1021 du 08/09/2014, A du 08/09/2014

À compter du 01/09/2014, est créée une indemnité forfaitaire au bénéfice des personnels enseignants et d'éducation stagiaires au titre de leur période de formation dans les ESPE. Elle concerne les stagiaires qui accomplissent leur période de mise en situation professionnelle à hauteur d'un demi-service et dont la commune du lieu de leur formation est distincte de la commune de leur école ou établissement d'affectation et de la commune de leur résidence familiale. Elle est exclusive du remboursement des indemnités prévues par le D 2006-781 du 03/07/2006.

Attention : constituent une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageurs.

Le taux annuel de l'indemnité fixé à 1 000,00 euros est versé mensuellement.

▶ Indemnités de mission métropole :

Indemnités	Paris	Province
Indemnité de repas	15,25	15,25
Taux réduit	7,63	7,63
Indemnité hébergement	60	45

Taux réduit si le repas est pris dans un restaurant administratif ou assimilé, à savoir tout restaurant qui reçoit des subventions de l'Etat, d'une autre collectivité publique ou de l'un de leurs établissements publics.

▶ Indemnités de mission étranger et outre-mer

Voir A du 20/12/2013, A du 18/09/2013

▶ Enseignant utilisant un véhicule personnel :

L'agent peut utiliser son véhicule personnel lié à l'exercice de ses fonctions, sur autorisation de son chef de service, quand l'intérêt du service le justifie. L'ordre de mission doit porter la mention du droit à indemnité. Il est indemnisé de ses frais de transport sur la base du tarif le moins onéreux, soit sur la base des indemnités kilométriques en cas d'absence de moyen de transport adapté au déplacement considéré (A du 26/08/2008 modifiant l'A du 03/07/2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'art 10 du D 2006-781 du 03/07/2006).

▶ Les frais de déplacement domicile - travail

D 2010-676 du 21/06/2010, C DGAFP du 22/03/2011

Les fonctionnaires et agents non titulaires publics, qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail dans le temps le plus court, bénéficient, de la part de l'employeur, d'une prise en charge partielle du prix de leur titre d'abonnement.

La prise en charge s'applique sur tout le territoire et est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de 77,96 euros /mois.

Le remboursement est mensuel et couvre les périodes d'utilisation. Il est suspendu pendant les périodes de congés, sauf si une partie du mois a été travaillée.

Tout agent exerçant à 50 % ou plus de la durée réglementaire de service, bénéficie de cette prise en charge. Elle est réduite de moitié pour les agents travaillant à moins de 50 % d'un temps plein.

Aucune prise en charge pour l'agent qui :
- utilise son véhicule personnel,
- utilise ponctuellement les transports en commun,
- dispose d'un véhicule de fonction,
- bénéficie d'une autre indemnisation des frais de transport domicile-travail (prise en charge de frais de déplacements temporaires).

Les frais de déplacements sont-ils imposables ?
Déduction forfaitaire : ils n'ont pas à apparaître dans le revenu imposable.
Frais réels : vous devez déduire du montant total des frais de déplacements engagés, le montant versé par l'administration durant l'année civile considérée.

12.6 Avance sur traitement, retard de paiement, trop perçu

▶ Avance sur traitement

Tout collègue peut être susceptible de connaître par l'évolution de sa situation, un retard de paiement de son traitement (1ère affectation, réintégration…). Cette situation est inadmissible et mérite immédiatement une intervention.

Si vous êtes victime d'une telle situation, nous vous appelons à alerter le CE et le service gestionnaire pour savoir si la procédure de règlement est bien engagée.

De même, prendre contact avec les responsables académiques du SNEP-FSU pour que ce problème soit réglé dans les plus brefs délais et qu'une avance sur traitement soit obtenue.

▶ Retards de paiement

C B-2B-140 du 24/10/1980, C 93-202 du 05/05/1993 modifiée par C 2000-125 du 31/08/2000

Vous avez changé de situation administrative, vous avez bénéficié d'une promotion… et l'administration n'a toujours pas régularisé financièrement cette situation.

Toutes les sommes dues par l'administration, à quelque titre que ce soit devraient être réglées dans un délai de 2 à 3 mois.

En cas de retard avéré, vous devez prendre contact avec le service chargé de l'ordonnancement, pour en connaître les raisons et faire accélérer la procédure.

En fonction de la réponse obtenue et de l'importance du retard, vous devez adresser une lettre de rappel à l'administration et solliciter, en sus des sommes dues, le paiement de l'intérêt légal. Dans toutes ces situations, nous vous conseillons de vous mettre en relation avec les responsables académiques et le service juridique du SNEP-FSU.

Le texte susvisé précise les conditions d'octroi d'intérêts de retard lorsque l'État commet, dans le décompte du salaire ou de la pension, une erreur le conduisant à amputer ce salaire ou cette pension.

1) *"Les intérêts de retard doivent obligatoirement avoir été réclamés"*. L'intéressé doit non seulement demander de manière explicite son dû en principal, mais aussi les intérêts de retard correspondants.

2) Cette demande écrite et motivée par le requérant peut soit être adressée à l'administration dont il relève, soit faire l'objet d'une requête auprès du tribunal administratif. L'administration délivre obligatoirement un accusé de réception.

3) Les intérêts de retard commencent à courir à la date de réception de la réclamation. La période de calcul des intérêts ne part donc pas de la date où l'erreur a été commise ou du mois pour lequel la somme principale était due mais seulement du jour où l'erreur est signalée à l'administration responsable.

4) Si l'intéressé n'a demandé que le rappel principal, une demande d'intérêts de retard peut être formulée ultérieurement dans les limites de la déchéance quadriennale.



5) Les intérêts moratoires sont, dans tous les cas, calculés sur la base du taux d'intérêt légal.

"Il ne peut y avoir droit au paiement d'intérêts de retard lorsque le droit au paiement des sommes susceptibles de porter intérêts n'est pas acquis". Ainsi un arrêté de promotion qui a un effet rétroactif ne peut ouvrir droit à paiement d'intérêts de retard, du seul fait de sa rétroactivité. En effet, jusqu'à la notification de l'arrêté, il n'y avait pas de droit certain.

▶ Prescription quadriennale

D 98-81 du 11/02/1998, D 99-89 du 08/02/1999

C'est la perte d'un droit du fait qu'il n'a pas été exercé pendant un certain temps. Toute rémunération principale ou complémentaire due par l'État, ne peut être réclamée au-delà d'un délai de 4 années civiles entières.

"Sont prescrites au profit de l'Etat, des départements et des communes… toutes créances qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis".

Exemple : un collègue n'a pas perçu l'indemnité pour HS au titre de novembre 2011. Ce collègue sera déchu de sa créance le 01/01/2016.

Le cours de cette prescription quadriennale peut être interrompu à la demande de l'intéressé par réclamation écrite ou recours devant une juridiction. Toute réclamation fait courir le délai contentieux et une nouvelle échéance de 4 années pleines commence à partir du 1er janvier qui suit la date de réclamation.

▶ Trop perçu

L 2011-1978 du 28/12/2011, L 2008-561 du 17/06/2008, L 2000-321 du 12/04/2000 art. 37-1, C RDFF1309975

Vous pouvez être confrontés à une demande de reversement de sommes qui auraient été indûment versées par l'administration. L'art 94.1 de la L de finances rectificative du 28/12/2011 a introduit une modification importante dans le délai dont dispose l'Etat pour récupérer des sommes versées à tort à des agents (fonctionnaires et contractuels) ne remplissant pas ou plus les conditions pour les percevoir.

Dorénavant, c'est un délai unique de 2 ans à compter du 1er jour du mois suivant la mise en paiement erronée qui est instauré. Une indemnité payée à tort, par exemple le 30 septembre 2012 pourra être recouvrée jusqu'au 1er octobre 2014.

L'entrée en vigueur de cette nouvelle règle de prescription entraine la fin du délai en cours et en ouvre un nouveau de 2 ans.

Ce nouveau délai ne s'applique pas aux actions contentieuses déjà engagées avant le vote de cette loi de finance rectificative. Sont exclus également certains paiements ayant pour fondement une décision créatrice de droits prise en application d'une disposition réglementaire.

Par ailleurs, si l'agent omet d'informer l'administration d'un changement de sa situation personnelle ou familiale ou donne des informations inexactes, le délai de droit commun de 5 ans institué par la loi de 2008 reste applicable.

2 moyens pour recouvrir les sommes indûment versées :

– Le précompte (retenue sur salaire)

En règle générale, c'est le moyen le plus souvent utilisé par l'administration. Celle-ci opère des retenues sur le traitement mensuel. Si aucune explication n'a été fournie, vous êtes en droit de solliciter des informations auprès de votre gestionnaire.

– Le titre de perception

Le titre de perception émis par le Trésor Public peut être préféré lorsque les sommes à régulariser sont importantes. L'ordre de versement doit indiquer les bases de liquidation (nature, montant, période de trop perçu). Il vous permet ainsi de vérifier le bien-fondé de la créance réclamée. Il ne faut pas hésiter à écrire à l'administration pour solliciter un échéancier plus étalé et à prendre contact avec le trésor public notamment si le recouvrement est élevé.

Il est possible de contester la décision de reversement d'un trop perçu ou de demander une remise gracieuse totale ou partielle en motivant cette demande par une situation sociale et/ou familiale difficile.

Comment s'effectue la retenue ?

La retenue du salaire se calcule sur la rémunération nette annuelle perçue par le salarié (après déduction des cotisations sociales obligatoires) au cours des 12 derniers mois précédent la notification de la saisie.

Les prélèvements effectués sur le traitement ne peuvent pas dépasser la quotité saisissable ou cessible et une somme au moins égale au montant du revenu de solidarité active (RSA) doit être laissée au salarié.

La portion de saisie sur salaire est réglementée. Elle est déterminée par l'application d'un barème réactualisé annuellement pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie et prendre en compte la composition du foyer. Pour déterminer la portion saisissable du traitement, il faut appliquer par tranche de salaires une certaine proportionnalité.

Au 01/01/2014, Les seuils sont augmentés d'un montant de 1 400 euros par an et par personne à la charge du débiteur. Les proportions dans lesquelles les rémunérations annuelles visées sont fixées par le D 2013-1192 du 19/12/2013 :

Portions saisissables	Tranches
Au vingtième	Inférieure ou égale à 3 700€
Au dixième	Supérieure à 3 700€, inférieure ou égale à 7 240 €
Au cinquième	Supérieure à 7 240 €, inférieure ou égale à 10 800 €
Au quart	Supérieure à 10 800 €, inférieure ou égale à 14 340 €
Au tiers	Supérieure à 14 340 €, inférieure ou égale à 17 890 €
Aux deux tiers	Supérieure à 17 890 €, inférieure ou égale à 21490 €
À la totalité	Supérieure à 21 490 €

12.7 Cumul de rémunération

Connaître : L 2007-148 du 02/02/2007, D 2011-82 du 20/01/2011 modifiant le D 2007-658 du 02/05/2007, C 2157 du 11/03/2008

La L du 02/02/2007 réforme les règles du cumul de rémunération en assouplissant un certain nombre de dispositions notamment la possibilité de cumul pour les personnels à temps partiel ainsi que de manière temporaire pour créer ou reprendre une entreprise. La limite au cumul des rémunérations publiques est supprimée.

Le principe qu'un agent public doit consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées demeure.

Les activités que les agents pourraient exercer en plus des fonctions qu'ils exercent à titre principal sont strictement encadrées. L'activité doit être exercée à " titre accessoire " et ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance et à la neutralité du service.

Les décrets susvisés fixent ainsi la liste des activités possibles et précise les modalités de la demande d'autorisation de cumul.



Les activités suivantes sont généralement admises :
Expertise et consultation auprès d'une entreprise privée, enseignement et formation, activité à caractère sportif ou culturel y compris d'encadrement et d'animation, de services à la personne, vente de biens fabriqués personnellement par l'agent, activité agricole, aide à domicile à ascendants, activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale…
La demande d'autorisation comporte obligatoirement la mention de l'employeur, l'indication de la nature, de la durée, de la périodicité des conditions de rémunération.
L'autorisation est accordée par écrit dans un délai d'un mois à réception de la demande. En cas d'absence de réponse contraire, dans le délai d'un mois, l'autorisation est réputée donnée.
Aucune interdiction, ni autorisation n'est exigée pour les personnels enseignants pour : exercer les professions libérales qui découlent de la nature de leur fonction, la détention de parts sociales, la gestion du patrimoine personnel ou familial et la production des œuvres de l'esprit.

▶ *Création ou reprise d'entreprise*

Le cumul de l'activité est possible pour deux années, prorogeable pour une durée d'un an, avec la reprise ou la création d'une entreprise sous conditions de déclaration déposée deux mois avant la création ou la reprise, et d'un examen préalable par la commission de déontologie.
Pour un agent nouvellement recruté (lauréat d'un concours ou signature d'un contrat), il lui est possible de poursuivre son activité de dirigeant d'une société à but lucratif pendant une année renouvelable une fois.
Le temps partiel est de droit pour les mêmes motifs et dans les conditions analogues.

▶ *Personnels à temps partiel*

Ils sont désormais soumis aux mêmes règles que les personnels exerçant à temps complet. Ils peuvent donc bénéficier des exceptions prévues. Les agents à temps non complet, pour une durée inférieure ou égale au mi-temps, peuvent exercer à titre professionnel une autre activité, dans la limite d'un temps complet.

▶ *Activités autorisées pendant une disponibilité ou un congé*

L'agent public qui cesse temporairement ou définitivement son activité et envisage l'exercice d'une activité privée est soumis aux règles de déontologie prévues par le D 2007-611 du 26/04/07. Les agents concernés sont tenus d'en informer par écrit les autorités dont ils relèvent, un mois au plus tard avant la fin de leur fonction ou avant tout changement. Les activités doivent être compatibles avec le motif du congé ou la nature de la disponibilité.
L'administration peut exercer un contrôle et mettre fin immédiatement à la disponibilité ou au congé (C FP 1504 du 11/02/1983).

12.8 Fin de carrière

La L du 20/01/2014 confirme et poursuit l'augmentation de la durée de cotisation pour obtenir une retraite à taux plein. Cet allongement risque encore d'aggraver la santé des collègues en fin de carrière.
Pénibilité du métier, dégradation des conditions de travail, alourdissement de la charge de travail mais aussi poids de plus en plus important de la hiérarchie pèsent sur les enseignants notamment en fin de carrière.
Faire reconnaître notre spécificité, la pénibilité du métier d'enseignant d'EPS est une nécessité.

Pour toutes ces raisons, le SNEP-FSU revendique des aménagements pour les fins de carrière : allègement du temps d'enseignement et développement d'activités telles que l'aide aux élèves, à la formation pour les enseignants volontaires, réduction des maxima de services à compter de 55 ans, développement de possibilités de réorientation et reconversion professionnelles, amélioration et augmentation des possibilités de postes adaptés de courte et longue durée, reclassement, réactivation d'une CPA.
De même, le SNEP se prononce pour le développement d'une réelle médecine de prévention et pour la reconnaissance de maladies professionnelles.
Les lois de 2010 et 2014 tournent le dos à ces exigences.

▶ *La Cessation Progressive d'Activité*

Suppression de la CPA
L'art 54 de la L 2010 a abrogé l'O du 31/03/1982 relative à la CPA. IL prévoit néanmoins que les personnels admis avant le 1er janvier 2011 au bénéfice de la CPA conservent le bénéfice de ce dispositif.
Les collègues en CPA peuvent demander à en sortir compte tenu du relèvement de l'âge d'ouverture du droit à la retraite. La demande doit être formulée trois mois au moins avant. C'est la seule réponse que le législateur a apportée !
Départ à la retraite en fin de CPA
Il est possible à l'âge légal ou plus tard. La CPA prend fin obligatoirement dès lors que son bénéficiaire justifie d'une durée d'assurance égale au nombre de trimestres de durée de service et de bonification nécessaires pour obtenir le taux maximum de 75 % et au plus tard à la limite d'âge. Pour les personnels enseignants du 2nd degré, le départ à la retraite peut être reporté jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Si la loi de 2003 avait fortement dégradée le dispositif de la CPA, celle-ci permettait encore un aménagement de service en fin de carrière. Aujourd'hui la pénibilité dans la FP est totalement niée. L'article 18 de la loi de 2014 prévoit pour les salariés du secteur privé une retraite progressive qui permet de conjuguer activité à temps partiel et pré liquidation d'une fraction de sa pension mais aucun dispositif similaire n'est prévu pour les fonctionnaires. Sinon elle pourrait s'appeler "cessation progressive d'activité"!
Quant à la possibilité pour les collègues en fin de carrière de faire une "seconde carrière" dans la FP pourtant inscrite dans la loi de 2003, celle-ci est illusoire faute de postes offerts par les administrations.





Secteur retraités du SNEP-FSU

En 1997, après la réforme de 1993 concernant le privé, les manifestations de 1995 portant un coup d'arrêt à la réforme des régimes spéciaux, un groupe de réflexion s'est constitué. Nous étions 7 retraités. Le secteur au fil des années s'est étoffé, une commission nationale composée de 36 retraités représentants 18 académies se réunit 2 fois par an, commission à laquelle participe le secrétariat national.

Les retraités sont représentés au Conseil National du SNEP-FSU, et dans de nombreux bureaux académiques et départementaux. Deux retraités du SNEP participent activement à la réflexion et à la construction d'actions au sein de la section fédérale des retraités de la FSU (SFR).

Dans les départements, nombreux sont ceux qui animent les sections de la Fédération Générale des Retraités de la Fonction publique (FGRFP), à laquelle adhère le SNEP-FSU.

- Un bulletin trimestriel spécial Retraités est édité
- Des stages et rencontres syndicales conviviales et de découverte de nos régions sont organisés.

Nonobstant que les retraités constituent une catégorie de la population qui coûte chère (ils vivent de plus en plus vieux), une catégorie de privilégiés qui vivent mieux que les actifs (ils bénéficient de leur travail…) les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de réduire cette "charge" insoutenable…

- Suppression de la demi-part pour les divorcé(e)s, veuves et veufs
- Instauration de la Contribution Additionnelle de Solidarité et d'Autonomie (CASA) : 0.3 %
- Blocage des pensions jusqu'au 1er octobre 2015
- Fiscalisation de la majoration pour 3 enfants ou plus
- Suppression de la référence à l'imposition, ou non, sur le revenu comme seuil pour déterminer le droit aux avantages sociaux et fiscaux
- Augmentation de la CSG au même taux que les actifs
- Progression des dépenses contraintes et de la fiscalité nationale et locale
- Projet de loi sur l'adaptation au vieillissement, peu ambitieux, que les retraités financent par l'intermédiaire de la CASA dont le montant est détourné de sa destination.

Les retraités sont concernés, comme l'ensemble des salariés, par la situation économique. Nombre de retraités aident leurs enfants, voire petits enfants, quand ils ne jouent pas le rôle "d'aidant" auprès de parents, ils servent la société par leurs nombreuses activités bénévoles. Ils sont concernés par la disparition des services publics de proximité, transport, santé, culture…, le démantèlement de la protection sociale et la construction d'une Europe sociale.

La politique de baisse des dépenses publiques et du pouvoir d'achat des salariés comme des retraités coûte en investissement social et a un impact direct sur la consommation, élément de la croissance et du développement des emplois.

Les retraités se mobilisent, 1 160 sont syndiqués au SNEP-FSU.

Avec la FSU, ils refusent que les pensions soient une variable d'ajustement et relèvent de la charité.

Les retraités sont des salariés, leur pension est un salaire continué fondé sur la qualification du salarié et ses années de cotisations.

▶ Pension de Réversion

La pension de réversion fait partie de ce qu'on appelle " les avantages familiaux et conjugaux " (loi d'août 2003).

1) Extension aux hommes des droits jusque-là réservés aux " veuves " d'un conjoint fonctionnaire et suppression de la limite d'âge minimum de 60 ans opposée jusqu'alors aux veufs.
2) Elle est fixée pour toutes et tous à 50 % de la pension perçue (ou qu'aurait pu percevoir) le fonctionnaire le jour de son décès.
3) La durée minimum de 15 ans de service n'est pas exigée.
4) Cette pension est proportionnelle à la durée des services, avec un minimum de 25 % du traitement indiciaire du fonctionnaire décédé.
5) Lorsqu'il y a conjoint et ex-conjoint la pension de réversion est répartie en proportion de la durée de chaque mariage.
6) La réversion n'est possible que s'il y a eu mariage. Le PACS n'ouvre pas ces droits.

Où se renseigner ? : www.pensions.bercy.gouv.fr

Mel: pensions@dgfip.finances.gouv.fr

À qui s'adresser ? : Direction Générale des Finances publiques Service des retraités de l'État

10, Boulevard Gaston Doumergue

44964 NANTES CEDEX 9

Tél. : 02 40 08 81 10

▶ Action Sociale

Limitée aux revenus les plus faibles, informations avec les bulletins de pensions ou plate-forme téléphonique mise en œuvre en 2015.

Concernant la prise en compte de la perte d'autonomie, la FSU revendique l'élargissement aux tranches supérieures de revenus.



13 La retraite

Connaître : L 2003-775 du 21/08/2003, L 2010-1330 du 09/11/2010, L 2014-40 du 20/01/2014, code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Faute de s'attaquer aux racines de la crise (hypertrophie de la finance, partage des richesses produites au détriment des salaires, …) les politiques libérales en œuvre en Europe ont déclaré les déficits publics comme l'ennemi n°1. Haro donc sur les dépenses publiques, les salaires mais aussi les dépenses sociales dont les retraites.

Malgré les luttes menées, le gouvernement fait porter les efforts financiers essentiellement sur les salariés et retraités. Les lois adoptées conduisent à un appauvrissement des retraites de tous.

Allongement de la durée de cotisation, décote… Les fonctionnaires devraient "choisir" entre un départ à 62 ans avec une retraite diminuée ou travailler jusqu'à 67 ans !

Ces mécanismes fragilisent la confiance notamment des plus jeunes, dans la capacité des régimes publics de retraite à assurer au travailleur cessant son activité des ressources en rapport avec ses revenus d'activité.

Cependant, fruit des débats et arguments développés notamment par la FSU, est inscrit dans la loi l'obligation pour le gouvernement de remettre un certain nombre de rapports qui porteront notamment sur la décote, l'évolution des droits familiaux liés aux enfants, les pensions de réversion, la prise en compte des études post-bac.

En parallèle, le Comité de suivi des retraites est tenu de rendre public chaque année un rapport et des recommandations sur la situation du système de retraite afin de *"garantir l'avenir et la justice de ce système"*.

Le débat n'est pas clos ! Le SNEP et la FSU continuent de faire valoir leurs exigences pour mettre un terme à ces régressions, pour rétablir le droit de partir à 60 ans, avec 37,5 annuités et 75 % de l'indice de la dernière rémunération et obtenir de nouveaux droits dans le cadre des solidarités.

▶ Bornes d'âge

a) Règles générales

Age légal d'ouverture du droit à la retraite

Pour les fonctionnaires sédentaires, nés à compter du 01/01/1955, l'âge d'ouverture du droit est relevé à 62 ans avec une augmentation progressive selon l'année de naissance de 5 mois par an jusqu'en 2017. Il en est de même pour les fonctionnaires qui ont exercé un service classé en "catégorie active" pendant 15 ans (ex-instituteurs), l'âge est porté à 57 ans.

Limite d'âge

La limite d'âge est l'âge auquel on est mis à la retraite d'office. Elle est supérieure de 5 ans à l'âge d'ouverture du droit. Toutefois certaines situations permettent d'en repousser les limites, les Lois du 18/08/1936 et de 2003 (art 69) ont introduit des dispositions permettant un dépassement, dans la limite de 10 trimestres sous certaines conditions.

Il ne faut pas confondre la cessation d'activité ou radiation des cadres qui peut intervenir à tout moment (ex. : par démission) et la liquidation de la retraite ou mise en paiement qui ne peut intervenir qu'à l'âge légal d'admission.

Age où la décote s'annule

C'est l'âge qui permet une retraite dite à taux plein, c'est-à-dire sans décote. En 2020, l'âge d'annulation de la décote rejoint la limite d'âge.

b) Cas particuliers

Départ anticipé

Retraite anticipée pour invalidité. Le fonctionnaire, inapte à tout travail, peut bénéficier d'une radiation des cadres avec paiement immédiat de la pension. (voir § 17.6)

Maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint, fonctionnaire handicapé, parent d'un enfant handicapé, carrière longue sont des situations permettant également un départ anticipé sous certaines conditions.

Carrières longues

Pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé avec une retraite à taux plein, 2 conditions sont exigées : avoir 5 trimestres (4 si naissance au dernier trimestre) avant la fin de l'année civile de ses 20 ans et avoir le nombre de trimestres exigés. Les trimestres doivent avoir été cotisés. Désormais, D 2014-350 du 19/03/2014, sont réputés cotisés 4 trimestres pour la maladie ou accident de travail, 4 pour le service national, 2 pour invalidité, tous les trimestres de maternité et 4 trimestres pour le chômage indemnisé.

Maintien de l'âge d'annulation de la décote à 65 ans

Parents de 3 enfants nés avant le 01/01/1956, parent d'un enfant handicapé, fonctionnaires handicapés ou les fonctionnaires qui ont aidé un membre de leur famille en qualité d'aidant familial gardent le maintien à 65 ans de l'âge d'annulation de la décote.

Parent de 3 enfants

Le droit au départ anticipé des parents de 3 enfants est supprimé. Sous la pression, un dispositif transitoire a été introduit en 2010 qui permet de conserver la possibilité de prendre sa retraite avec paiement immédiat de la pension pour les fonctionnaires qui ont acquis, avant le 01/01/2012, la qualité de parents de 3 enfants vivants, avec interruption ou réduction de l'activité et 15 ans de service.

S'ils sont nés avant le 01/01/1956, le montant de la pension reste calculé sur la base de l'année de l'ouverture du droit et cela quelle que soit la date de leur départ.

S'ils sont nés après le 01/01/1956, le droit au départ anticipé est maintenu mais les modalités de calcul de la pension se feront selon les règles de liquidation de leur génération.

▶ Allongement de la durée d'assurance requise

Pour bénéficier d'une pension à taux plein dont le montant est fixé à 75 % du traitement indiciaire détenu au moins 6 mois, la loi a instauré depuis 2004 un allongement progressif de la durée requise (DR). Cette durée de référence est fonction de la date de naissance (cf. tableau).

▶ Annuités liquidables et durée d'assurance

Avec l'introduction de la décote, la loi de 2003 a introduit 2 notions différentes :

Durée des services et bonifications (DSB) exprimées en trimestres :

- Les services accomplis en tant que fonctionnaire titulaire ou stagiaire. Les années à temps partiel sont comptabilisées en fonction de la quotité faite.
- Les services militaires.
- Les années d'école normale d'instituteurs effectuées après l'âge de 18 ans, les années d'IPES.
- Les années de non titulaire validées.
- Les congés de maladie, maternité, CLM, CLD et formation professionnelle.
- Dans la limite de 3 ans par enfant né ou adopté à partir du premier 01/01/2004, le congé parental, le congé de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.
- Les trimestres d'études éventuellement rachetés.
- Bonifications pour enfants nés avant le 01/04/2004.
- Bonifications de dépaysement

Durée d'assurance tous régimes confondus (DATR)

Elle comprend l'ensemble des services pour lesquels l'enseignant a validé ou reconnu dans le secteur public ou privé et quelle que soit la quotité faite. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres par année.

C'est elle qui, comparée à la durée requise pour bénéficier d'une pension à taux plein, déterminera le déclenchement et le niveau de la décote ou de la surcote.



Elle totalise :
- L'ensemble des services et bonifications. Dans ce cadre, les services à temps partiel sont décomptés pour la totalité de leur durée.
- La durée d'assurance établie dans les autres régimes de retraite.
- Des majorations (6 mois par enfant né à compter du 01/01/2004, s'il n'y a pas eu interruption ou réduction de l'activité).
- Les trimestres d'étude rachetés.

Prendre en compte gratuitement les années d'étude et de précarité dans le calcul de la pension est une exigence que le SNEP porte fortement.

Décote

Depuis 2006, une pénalité est mise en place pour celles et ceux qui partent à la retraite sans avoir atteint la durée d'assurance requise et avant la limite d'âge de leur corps. Pour calculer le nombre de trimestres de décote (limités à 20), on compare 2 durées et on retient la durée (d) la plus petite :
- d1 : la différence entre la DATR et la DR, l'année d'ouverture des droits à pension.
- d2 : le nombre de trimestres qui sépare l'âge de liquidation de l'âge limite auquel s'annule la décote.

La décote évolue en fonction de 3 paramètres :
1. progressivité du taux de décote (Co %) qui passe de 0,125 % en 2006 à 1,25 % par trimestre en 2015,
2. progressivité de l'âge limite qui annule la décote.
3. allongement de la durée de référence.

Surcote

Afin de favoriser la prolongation de l'activité des seniors, il est instauré depuis 2004, une majoration de la pension par trimestre supplémentaire accompli au delà de l'âge légal et de la durée d'assurance requise. D'abord fixé à 0.75 %, le taux a été porté à 1.25 % à partir du 01/01/2009, soit 5 % par année supplémentaire.

La surcote n'est pas la symétrie de la décote. Elle sera bientôt inatteignable du fait du recul de l'âge légal et de l'augmentation du nombre de trimestres exigés. En revanche pour la grande majorité, la décote entraîne une importante dégradation de la pension.

Bonifications

Enfants nés avant le 01/01/2004

Une bonification ajoutée à la durée des services d'un an par enfant est attribuée au fonctionnaire à condition qu'il ait interrompu son activité au moins 2 mois (congé de maternité, parental, de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans) ou réduit son activité.

Les enfants doivent être nés postérieurement au recrutement en tant que titulaire dans la FP ou pendant une période validée et sous conditions pour les non titulaires ayant accouché pendant une période de chômage.

Pour les femmes ayant accouché durant leurs études, la bonification sera accordée dès lors que leur recrutement dans la FP est intervenu dans un délai de 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours.

Enfants nés après le 01/01/2004

La bonification pour enfant est supprimée. Les périodes de réduction ou d'interruption de l'activité professionnelle seront décomptées comme du temps plein, dans la limite de 3 ans par enfant dans le cadre
- du temps partiel de droit pour élever un enfant,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Pour les femmes fonctionnaires qui n'interrompent pas ou ne réduisent pas leur activité pour élever leur enfant, une majoration de la durée d'assurance de 6 mois, par enfant, leur est attribuée.

Les fonctionnaires élevant à leur domicile un enfant handicapé de moins de 20 ans, bénéficieront d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois, dans la limite de 4 trimestres.

La réduction d'activité, dans le cadre d'un temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans doit avoir duré 4 mois au moins pour un mi-temps, 5 mois pour une quotité de 60 %, 7 mois pour 70 %.

À l'instar du régime général où un an de majoration de durée d'assurance est attribué aux mères et une autre année attribuée au choix des parents, *"l'équité"* tant prônée aurait donc voulu que le gouvernement revienne sur l'abandon des bonifications dans la FP.
Mais pour l'heure, seul un rapport sur l'évolution des droits familiaux liés à l'enfant est prévu dans la loi. Le SNEP demande le rétablissement, sans condition, des bonifications pour enfants.

Dépaysement

Elle est accordée dans le cadre de services effectués hors Europe. Selon les territoires, elle est égale au quart, au tiers ou à la moitié de la durée des services excluant les périodes de congés passées hors du territoire d'exercice.

Droit à pension / Validation des services non titulaires / poly-pensionnés

Suppression de la validation des services non titulaires pour les fonctionnaires titularisés après janvier 2013 et parallèlement le droit à une pension de la FP est ramené de 15 à 2 ans de services effectifs (stagiaires et titulaires).

Pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 01/01/2013, peuvent être pris en compte pour la constitution du droit à pension les services de non titulaires accomplis dans la FP. La validation des services est à demander dans les 2 années qui suivent la date de titularisation. Le délai dont dispose l'agent pour accepter ou refuser la notification de validation est d'un an.

Les services de non titulaire non validés restent soumis au régime général de la SS et à l'IRCANTEC. Ils ouvriront droit, quelle que soit leur durée, à une retraite au titre de ces régimes. Les services effectués à ce titre entrent dans le calcul de la durée d'assurance.

Loin de répondre aux situations difficiles des pluri-pensionnés, la suppression de la validation va en accroître le nombre. Au-delà des démarches multiples à entreprendre auprès de chaque régime, le fonctionnaire poly-pensionné voit sa pension du régime général calculée sans l'écrêtement des plus mauvaises années ce qui la réduit mécaniquement. Malgré les interventions de la FSU, le gouvernement exclut toujours aux fonctionnaires l'application des règles de *"proratisation"* introduite au régime général.

Comment calculer sa pension ?

La détermination du montant de la pension dépend depuis 2003 de 2 durées : la durée des services et bonification (DSB) et la durée d'assurance (DATR) qui comparée à la durée requise (DR) détermine le déclenchement et le niveau de la décote. Cela nécessite plusieurs étapes :
- le calcul du taux obtenu à partir de la DSB soit (DSB/DR x 75 %)
- la minoration de ce taux par la décote [1 -(Co% x d)] ou sa majoration par la surcote [1 +(Co% x d)] selon le cas,

S'y ajoute la majoration de 10 % pour

Attention : ce calcul fait l'objet d'un double plafonnement à 75 % pour la prise en compte des services, à 80 % du fait des bonifications.



3 enfants élevés 9 ans au moins (5 % par enfant supplémentaire). Cette majoration s'applique au montant de la pension et est versée au 16ème anniversaire du 3ème enfant.
Des compléments de retraite, calculés de façon indépendante, peuvent être obtenus au titre de la NBI ou au titre de la retraite additionnelle.

De la pension brute à la pension nette

CSG : sur la totalité du revenu, taux de 6.6 % (dont 4.2 % déductible de l'impôt sur le revenu) ou 3.8 % en cas de faible revenu et déductible du revenu imposable voire exonération au regard du revenu fiscal.
CRDS : 0.5 % dans les mêmes conditions que pour la CSG
CASA : 0.3 %
MGEN : La cotisation des adhérents de la MGEN a été profondément modifiée à compter du 01/01/2012, suite à la décision du gouvernement de doubler la taxe sur les conventions. La cotisation passe à 3.56 % de la pension brute (plancher : 487 euros / an, plafond : 1 536 euros / an).

La retraite additionnelle de la Fonction Publique

Créée en 2005, c'est un régime obligatoire par capitalisation pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires qui repose sur le principe de cotisations définies mais les prestations ne sont pas garanties. Les cotisations sont converties en points selon un barème qui peut varier. La pension est évaluée à partir de la valeur de liquidation du point. Il s'agit en réalité d'un fond de pension déguisé. Les prestations versées dépendront des aléas boursiers.
La cotisation est calculée sur la base des éléments de rémunération, soumis à la CSG qui ne constituaient aucun droit pour la retraite (indemnité de résidence, SFT, HS, primes et indemnités) dans la limite de 20 % du traitement de base.
Le taux des cotisations est de 5 % pour le fonctionnaire comme pour l'employeur.
Il est possible de vérifier son "compte de droit" via Internet : **www.rafp.fr**

Les pensions versées ne peuvent l'être qu'à partir de l'âge légal d'ouverture du droit à la retraite, à condition d'avoir pris sa retraite et à la demande de l'intéressé.

Pension de réversion

En cas de décès d'un fonctionnaire en activité ou retraité, le conjoint survivant bénéficie d'une pension de réversion. Le montant est égal à 50 % de la pension du retraité ou de la pension qu'aurait touché le fonctionnaire le jour de son décès, proportionnellement à la durée de service, sans décote. Les enfants bénéficient également d'une *"pension temporaire d'orphelin"* d'un montant de 10 %.

Le droit à l'information

Connaître : D 06-708 du 19/06/2006
Il prévoit l'envoi automatique par l'administration :
- d'un relevé de situation individuelle (RSI) à 4 périodes de la carrière (35, 40, 45 et 50 ans),
- d'une estimation individuelle globale (EIG) à 55 ans puis tous les 5 ans.

Ces documents doivent recenser les droits acquis dans l'ensemble des régimes de retraites obligatoires auxquels les assurés sont affiliés.
Ce dispositif peut aider des collègues qui ont parfois des difficultés à justifier certaines situations plus de 30 ans après. En cas d'erreur dans les informations fournies, il est impératif de les signaler pour rectification.

De la demande d'admission à la retraite au titre de pension

Les demandes d'admission et de pension doivent être déposées au moins 6 mois à l'avance auprès de son administration. En général, les rectorats sollicitent les demandes environ un an avant. Suit l'arrêté de mise en retraite émanant du ministère qui fixe la date de radiation puis le titre de pension du service des pensions du ministère des finances. La pension est définitivement acquise mais des recours sont possibles en cas d'erreurs manifestes (L55 CPCMR).

Attention : Fin du traitement continué
À partir du 1er juillet 2010, le traitement cesse d'être versé dès la fin de l'activité mais la pension n'est due qu'à compter du mois suivant. Il est donc impératif de demander une cessation d'activité le dernier jour du mois pour une retraite effective le premier du mois suivant.
Le choix du mois pour les enseignants du 2nd degré est important car un jour manquant peut faire perdre un trimestre.

Le SNEP avec la FSU demande l'intégration des primes et des indemnités dans le traitement indiciaire des personnels. Cette modalité permettrait des financements nouveaux et créerait des droits nouveaux garantis par la solidarité nationale.

La suppression de la CPA, de la validation des services non titulaires, du relèvement progressif du taux de retenue pour pension et de la fin du traitement continué sont des économies supplémentaires au détriment des fonctionnaires.

Tableau récapitulatif de l'évolution des paramètres - catégorie sédentaire

Année naissance	Age d'ouverture du droit	Année d'ouverture du droit	Trimestres requis pour le taux plein	Limite d'âge	Annulation de la décote		Taux de décote par trimestre manquant
			* Projection à définir par décret 4 ans avant l'année des 60 ans		TRIM à retrancher de la limite âge (art 66 loi 2003-775)	Age	
1950	60 ans	2010	162	65 ans	10	62 ans et 6 mois	0,625 %
1951 de janv à juin	60 ans	2011	163	65 ans	9	62 ans et 9 mois	0,75 %
1951 juil à août	60 ans et 4 mois	2011	163	65 ans et 4 mois	9	63 ans et 1 mois	0,75 %
1951 de sept à déc.	60 ans et 4 mois	2012	163	65 ans et 4 mois	8	63 ans et 4 mois	0,875 %
1952 de janv à mars	60 ans et 9 mois	2012	164	65 ans et 9 mois	8	63 ans et 9 mois	0,875 %
1952 de avril à déc.	60 ans et 9 mois	2013	164	65 ans et 9 mois	7	64 ans	1 %
1953 de janv à oct.	61 ans et 2 mois	2014	165	66 ans et 2 mois	6	64 ans et 8 mois	1,125 %
1953 de nov à déc.	61 ans et 2 mois	2015	165	66 ans et 2 mois	5	64 ans et 11 mois	1,25 %
1954 de janv à mai	61 ans et 7 mois	2015	165	66 ans et 7 mois	5	65 ans et 4 mois	1,25 %
1954 de juin à déc.	61 ans et 7 mois	2016	165	66 ans et 7 mois	4	65 ans et 7 mois	1,25 %
1955	62 ans	2017	166	67 ans	3	66 ans et 3 mois	1,25 %
1956	62 ans	2018	166	67 ans	2	66 ans et 6 mois	1,25 %
1957	62 ans	2019	166	67 ans	1	66 ans et 9 mois	1,25 %
1958 à 1960	62 ans	2020	167	67 ans	0	67 ans	1,25 %
1961 à 1963	62 ans		168	67 ans	0	67 ans	1,25 %
1964 à 1966	62 ans		169	67 ans	0	67 ans	1,25 %
1967 à 1969	62 ans		170	67 ans	0	67 ans	1,25 %
1970 à 1972	62 ans		171	67 ans	0	67 ans	1,25 %
1973	62 ans		172	67 ans	0	67 ans	1,25 %





14 Les personnels non titulaires

Sous prétexte de mise en conformité avec une directive européenne, la L 2005-843 du 27/07/2005 a instauré dans la fonction publique des contrats à durée indéterminée.
Ce type d'emplois permanents d'ANT de l'État n'offre ni les garanties ni les droits du statut de fonctionnaire et représente une atteinte majeure portée au statut de la fonction publique.
Le SNEP et la FSU opposés à la précarité ont pesé pour obtenir l'ouverture de négociations pour y mettre fin. Nous continuerons à porter au-delà des propositions de modification de la loi de mars 2012 nos revendications de résorption de la précarité. Cela passe par une politique de créations d'emplois, d'augmentation des recrutements aux concours et par l'arrêt du recours aux non titulaires.

Le SNEP-FSU revendique :
- Un plan de titularisation ouvert à tous qui reconnaisse l'expérience des non titulaires et ne sacrifie ni le corps d'accueil, ni la formation, ni le reclassement, s'appuyant sur des voies diversifiées.
- La garantie de réemploi jusqu'à échéance de ce plan
- L'abrogation du décret sur les vacataires pour mettre fin au recours à la vacation comme mode de gestion du remplacement.
- es règles collectives et transparentes de gestion dans un cadre national avec des CCP à compétences obligatoires élargies notamment aux conditions d'emploi, de rémunération et de déroulement de carrière des non titulaires.

Suite aux différents groupes de travail tant à la FP qu'au sein du ministère de l'EN, le SNEP avec la FSU a pesé pour que cesse les déréglementations et qu'un cadrage national soit opérationnel. Nous avons obtenu des engagements qui devraient se concrétiser prochainement (abrogation de la vacation, établissement de règles pour l'évolution et la fixation des rémunérations pour tous les contractuels, reconnaissance des droits sociaux…).

Voir l'actualisation des différents textes législatifs et réglementaires sur le site du SNEP-FSU.

Connaître :
Maîtres auxiliaires : D 62-379 du 03/04/1962, C 91-035 du 18/02/1991
Contractuels : D 81-535 du 12/05/1981, C 89-320 du 18/10/1989, A 206-2 du 29/08/1989
Agents vacataires temporaires : D 89-497 du 12/07/1989, C 89- 320 du 18/10/1989, A du 03/10/1989
Dispositions générales, Contractuels et MA, L 12/03/2012, D 86-83 du 17/01/1986, D 2007-338 du 12/03/2007, C FP 1228702C du 26/07/2012 et 1314245C du 22/07/2013

14.1 Recrutement

Les personnels doivent justifier avant leur recrutement d'une licence STAPS et de l'aptitude au sauvetage aquatique ainsi que de leur qualification en secourisme.
La gestion des non titulaires dépend du niveau académique, depuis le recrutement jusqu'à la fin de fonction et varie selon les académies.
À la demande de l'administration, l'agent doit pouvoir fournir les certificats de travail attestant de son ancienneté de service public.
Pour les vacataires, le recrutement peut être assuré par les CE sur autorisation des rectorats pour faire face à des besoins occasionnels ou temporaires.

Le SNEP-FSU conteste l'embauche de vacataires, personnels précaires payés à l'heure sans aucun droit ni garanties statutaires. Il demande l'arrêt de ce type de recrutement.

Contrat

Tout recrutement de non titulaires doit donner lieu à un engagement écrit qui doit préciser :
- les décrets et l'article de loi auxquels il se réfère,
- les dates de début et de fin du contrat, les conditions éventuelles de renouvellement,
- le classement dans une catégorie pour les contractuels,
- le descriptif du poste à pourvoir, la catégorie hiérarchique, la quotité de service, les conditions de rémunération (indice/échelon et indemnités).

Les actes d'engagement de vacataires mentionnent le nombre d'heures à effectuer.
Pour les contractuels n'ayant jamais enseigné, un contrat spécial d'un mois est possible sous la forme d'un stage "d'initiation préalable" ; pendant ce stage, ils seront rémunérés à l'indice minimum de la 3ème catégorie. Ils ont droit, le cas échéant, au remboursement de leurs frais de transport.

Le SNEP avec la FSU revendique que le contrat d'embauche corresponde à la durée totale de l'absence de l'agent remplacé, sans interruption pendant les petites vacances.

Période d'essai

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai dont la durée peut-être modulée en fonction de celle du contrat. Tout licenciement prononcé au cours de cette période ne donne droit ni à préavis ni à versement d'indemnités.

Renouvellement, fin de contrat

Les contrats à durée déterminée sont d'une durée maximale de 3 ans, renouvelables dans la limite de 6 ans. L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat au plus tard :
- le 8ème jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois,
- un mois précédant le terme du contrat pour l'agent recruté pour une durée de 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2ème mois précédant le terme du contrat pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans,
- 3ème mois pour les contrats susceptibles d'être reconduits pour une durée indéterminée. Dans ce cas, la décision de la notification doit être précédée d'un entretien.

L'acceptation d'un renouvellement de contrat doit se faire dans un délai de 8 jours sinon le contractuel est présumé renoncer à l'emploi.
À l'expiration du contrat, l'administration délivre un certificat de travail comportant uniquement les dates du recrutement et fin de contrat, les fonctions occupées, la catégorie hiérarchique et les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectifs.

Du CDD au CDI

La FSU s'est prononcé conte l'introduction de CDI dans la FP lors de la présentation au CSFPE de la loi de 2005 car il pérennise le contrat au détriment du statut. S'il n'est pas la solution, il n'en reste pas moins qu'il est meilleur qu'un CDD. C'est pourquoi le SNEP-FSU a pesé pour l'amélioration de son obtention.



Désormais, depuis la loi de mars 2012, dès l'obtention de 6 ans de services continus ou discontinus avec des interruptions de moins de 4 mois entre les contrats, auprès du même département ministériel, le contrat en cours est transformé en CDI.

Les rectorats cherchent souvent à modifier des clauses substantielles du contrat (indice de rémunération, baisse de quotité de travail…), dans ce cas prendre contact avec le SNEP-FSU.

▶ Licenciement

Hors le licenciement par sanction disciplinaire, un agent en CDI ou en CDD qui est licencié avant la fin du contrat a droit à un préavis de :
– 8 jours pour les agents qui ont moins de 6 mois de service,
– 1 mois pour ceux qui ont entre 6 mois et 2 ans de service,
– 2 mois pour ceux qui ont au moins 2 ans de service.
Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable, par lettre recommandée avec accusé de réception qui précise les motifs et la date d'effet.
Aucun licenciement ne peut être prononcé si l'agent est enceinte, en congé de maternité, paternité ou d'adoption ou pendant 4 semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.
Une indemnité de licenciement est versée en une seule fois. La base de calcul correspond à l'indice de rémunération perçue par l'agent.
Pour les vacataires, il peut être mis fin sans préavis à leurs "interventions" dans l'établissement.

14.2 Gestion

▶ Affectation

Les CDI ont pour zone d'intervention l'académie.
Les ANT en CDD comme en CDI peuvent formuler des vœux et sont affectés lors de groupes de travail avec les représentants des personnels sur la base d'un barème prenant en compte ancienneté de service et situation familiale, avec des variantes selon les académies (diplômes...).
Ils effectuent des remplacements de courte, moyenne ou longue durée.
Les CDI, entre deux remplacements, sont employés pour des tâches dans leur établissement de rattachement qui doivent correspondent à des besoins éducatifs.
S'ils souhaitent changer d'académie, les CDI perdent le bénéficie du droit au réemploi et n'ont aucune priorité d'embauche.

▶ Avancement, promotions, rémunération

MA

La carrière d'un MA comporte 8 échelons		
Échelons	**Choix (20%)**	**Ancienneté (80%)**
1er au 2ème	2 ans 6 mois	3 ans
2ème au 3ème	2 ans 6 mois	3 ans
3ème au 4ème	2 ans 6 mois	3 ans
4ème au 5ème	3 ans	4 ans
5ème au 6ème	3 ans	4 ans
6ème au 7ème	3 ans	4 ans
7ème au 8ème	3 ans	4 ans

Les promotions sont faites pour l'année scolaire et à terme échu. Elles prennent effet le 1er jour du mois qui suit la date à laquelle les intéressés remplissent les conditions d'ancienneté permettant leur changement d'échelon.
Il est prévu un avancement plus rapide pour 20 % des promouvables. Le groupe de travail MA doit se réunir pour déterminer, en fonction de critères objectifs et transparents, les promotions au choix. Ces critères varient suivant les académies.

Indices de rémunération

Échelons	1	2	3	4	5	6	7	8
MA1	349	376	395	416	439	460	484	507
MA 2	321	335	351	368	384	395	416	447

Contractuels

L'indice de rémunération dépend du classement dans une des 4 catégories, en fonction des titres universitaires : 3ème catégorie pour des titres ou diplômes sanctionnant 3 années d'étude après le bac, 2ème catégorie pour 4 années, 1ère catégorie pour 5 années et hors catégorie (EPS non concerné).

Catégorie	Diplômes	Indice de rémunération		
		Minimun	Moyen	Maximum
3ème catégorie	Bac + 3 ou expérience professionnelle	321	425	620
2ème catégorie	Bac + 4	367	498	650
1ère catégorie	Bac + 5	403	596	783
Hors catégorie		431	672	Hors échelle

Il appartient au recteur de déterminer l'indice dans la fourchette donnée. Pour ce faire, il peut tenir compte de critères tels que l'expérience professionnelle antérieure, la situation locale du marché de l'emploi…
La rémunération des contractuels en CDI fait l'objet d'un réexamen au moins tous les 3 ans.

Les multiples interventions du SNEP avec la FSU devraient permettre prochainement des améliorations avec un cadrage national des rémunérations pour rompre avec le traitement inégalitaire des non titulaires entre académies. Des grilles de rémunération devraient être créées dans toutes les académies. Une avancée sur laquelle nous nous appuierons pour obtenir une grille nationale.

Vacataires

Ils sont payés à l'heure, après service fait. Le montant de l'heure de vacation est de 34,30 euros brut. La vacation n'a pas été revalorisée depuis la création du décret en 1989 ! Cette absence de revalorisation entraîne pour les collègues une perte conséquente de leur pouvoir d'achat.

▶ Évaluation, notation

Les agents en CDI doivent chaque année bénéficier d'un entretien professionnel avec leur supérieur hiérarchique. Celui-ci fait l'objet d'un compte-rendu et comporte une appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent. Ce dernier peut faire une demande de révision auprès de son supérieur puis si besoin auprès de la CCP.
L'entretien est élargi aux besoins de formation en rapport avec les missions mais aussi les projets professionnels notamment de préparation aux concours de la FP.
L'existence et les modalités de notation sont très variables d'une académie à l'autre. La notation administrative est arrêtée par le recteur sur proposition du CE. Il est possible d'en demander la révision.



14.3 Droits et obligations des agents non titulaires

Le D 86-83 comporte l'ensemble des dispositions statutaires applicables aux agents non titulaires de l'État, maîtres auxiliaires et contractuels. Les vacataires en sont exclus.

▶ Obligations et Garanties

Les non titulaires ont les mêmes obligations que tous les fonctionnaires : obligation de discrétion professionnelle, respect des instructions de l'autorité hiérarchique sauf dans le cas où l'ordre donné est illégal, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.
La liberté d'opinion, la non discrimination, la protection du fonctionnaire, l'accès à son dossier administratif notamment sont des garanties applicables aux agents non titulaires (voir § 8.2).

▶ Droits syndicaux et paritarisme

D 84-474 du 15/06/1984 et L 82-997 du 03/11/1982 qui stipulent que les ANT ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires notamment le droit de grève et de formation syndicale.
Ils ont le droit de participer à des stages organisés par un syndicat représentatif dans la limite de 12 jours ouvrables par an.
Des CCP pour les ANT ont été créées en mars 2007. En décembre 2014 aura lieu le renouvellement de celles-ci (voir § 19.1).

▶ Services

Un non titulaire doit effectuer un maximum de service de 20 heures (17 h de cours + 3 h d'AS). Lors d'une suppléance, il doit assurer le service de la personne qu'il remplace.
Cependant les contrats peuvent être passés pour assurer un service à temps incomplet, dans ce cas, la rémunération est calculée en relation avec la durée maximale du service hebdomadaire exigé des enseignants d'EPS.
Le service des vacataires est au maximum de 200 heures (tous services cumulés) pour une année scolaire.

▶ Association sportive (voir § 5 Sport scolaire)

▶ Service à temps partiel

Le service à temps partiel doit être distingué du service à temps incomplet qui, lui, est imposé par l'administration.
Le temps partiel est accordé, sur demande de l'intéressé, employé depuis plus d'un an à temps complet.

▶ Heures supplémentaires et indemnités

Les CDD et CDI ont droit aux mêmes HS, primes et indemnités, que les titulaires qu'ils remplacent (voir § 12.2 et 12.3).
L'ISOE doit être payée à tous les non titulaires.

▶ Congés annuels

L'agent en CDD ou CDI a droit à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés.
Pour les agents en fin de CDD, *"l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de congés annuels dus non pris. L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris".*

> Les rectorats cherchent à faire de substantielles économies en prétendant que les contractuels recrutés pour 10 mois ont déjà pris leur congé pendant les petites vacances pourtant incluses dans leur contrat. Le SNEP-FSU dénonce ces contrats de 10 mois et demande que ces derniers soient portés à 12 mois.

▶ Congés, autorisations d'absence

Les agents en CDD et CDI ont droit à des congés et autorisations d'absences (voir § 10). Le D 86-83 du 17/01/1986 en précise les conditions notamment d'ancienneté et modalités (demande, reprise d'activité…).

14.4 Protection sociale

▶ Retraite

Tous les non titulaires cotisent pour la retraite selon les modalités des salariés du secteur privé : un régime de base géré par la CNAV qui est le régime général des retraites et un régime de retraite complémentaire obligatoire : l'IRCANTEC.
La loi sur les retraites de novembre 2010 supprime la possibilité de valider ses années de non titulaires (voir § 13 Retraite).

▶ Assurance sociale

Si l'agent n'est pas affilié au régime général de la SS, il doit faire les démarches auprès de sa caisse d'assurance maladie.
Les agents non titulaires peuvent également adhérer à la MGEN en tant que mutuelle complémentaire.

▶ Prestations de la sécurité sociale

Elles recouvrent les remboursements des frais médicaux et les différentes indemnités (journalières, allocation maternité…).
Les indemnités journalières sont versées en cas d'arrêt de travail après un délai de carence de 3 jours.

▶ Congés pour raison de santé

Congé maladie ordinaire, sur présentation d'un certificat médical
– Après 4 mois de services effectifs : 1 mois à plein traitement et 1 mois à 1/2 traitement (+ allocations journalières MGEN pour les adhérents).
– Après 2 ans de services effectifs : 2 mois à plein traitement et 2 mois à 1/2 traitement (+ allocations journalières MGEN si adhérents).
– Après 3 ans de services effectifs : 3 mois à plein traitement et 3 mois à 1/2 traitement (+ allocations journalières MGEN si adhérents).

Congé pour "grave maladie"
Après 3 ans de services effectifs : 12 mois à plein traitement et 24 mois à 1/2 traitement (+ allocations journalières MGEN si adhérents).
La composition du comité médical départemental et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires.

Accident de service.
L'accident qui survient par le fait ou à l'occasion d'un travail exécuté pour un employeur, à caractère "professionnel", à condition de se trouver, au moment de l'accident, sous l'autorité de l'employeur ou sur le trajet aller ou retour, donne des droits spécifiques.
La déclaration doit être faite dans les 48 heures.
L'accident ouvre droit à des indemnités journalières qui sont portées par l'administration au montant du plein traitement :
– pendant 1 mois dès l'entrée en fonction,
– pendant 2 mois après 2 ans de service,
– pendant 3 mois après 3 ans de service.
Ensuite les indemnités journalières de la SS sont versées :
– par l'administration pour les non titulaires recrutés ou employés à temps complet ou sur des contrats d'une durée supérieure à 1 an,
– par la caisse primaire de sécurité sociale pour les autres cas.



Droits sociaux

Les agents non titulaires ayant 6 mois d'ancienneté bénéficient d'un congé de maternité rémunéré intégralement après déduction éventuelle des indemnités journalières versées par la SS.

Pour tous les autres congés et prestations familiales et sociales (voir § 18 droits sociaux).

14.5 Chômage

Connaître : C FP du 21/02/2011, UNEDIC convention du 14/05/2014 et règlement général annexé.

L'allocation d'aide de retour à l'emploi (ARE) qui constitue un revenu de remplacement et le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) s'appliquent au secteur public aux agents involontairement privés d'emploi.

C'est le rectorat qui verse les allocations au terme d'un différé d'indemnisation de 7 jours qui ne s'applique qu'une fois sur un délai d'1 an.

Ouverture des droits

Un non titulaire peut prétendre, s'il n'est pas réemployé dès la rentrée scolaire ou s'il subit une période de chômage entre 2 suppléances, à une allocation pour perte d'emploi dans les conditions suivantes :

– pour ouvrir les droits initiaux, justifier de 4 mois d'affiliation minimum (122 jours ou 610 heures) au cours des 28 derniers mois ou des 36 mois pour les 50 ans et plus,

– ne pas avoir quitté volontairement son emploi (le bénéfice de l'assurance chômage est accordé aux agents qui démissionnent pour suivre le conjoint lorsque le changement de résidence est motivé par des raisons d'ordre professionnel, pour raisons de santé…),

– être inscrit comme demandeur d'emploi,

– être à la recherche effective et permanente d'un emploi,

– être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,

– résider sur le territoire français.

Durée et calcul du montant de l'ARE

Chaque demande d'allocation d'aide au retour à l'emploi fait l'objet d'un calcul individuel.

La durée d'indemnisation est égale à la durée d'affiliation à l'assurance chômage selon la règle *"un jour d'affiliation donne droit à un jour d'indemnisation"*. Cette durée est cependant limitée à 24 mois (730 jours) et, pour les salariés de plus de 50 ans, à 36 mois (1 095 jours).

L'ARE est calculée à partir des anciens salaires soumis aux contributions de l'assurance chômage, y compris les primes, exceptées les indemnités de licenciement ou les indemnités compensatrices de congés payés notamment.

Pour le calcul de l'allocation, le premier point de repère est le dernier jour de travail payé. Sur la base des 12 derniers mois de salaires et des primes afférentes qui précèdent cette date, une allocation journalière est calculée. Le revenu de remplacement étant payé chaque mois, cette allocation journalière brute est multipliée par le nombre de jours réels du mois (28, 29, 30 ou 31).

Le versement des allocations est subordonné à la signature du PPAE.

Démarche en cas de non-réemploi

À la date d'interruption du contrat, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès de pôle emploi le plus proche de votre domicile. La date prise en compte pour le calcul des allocations sera celle de l'inscription.

Des documents sont à fournir, notamment l'attestation remise par le rectorat. Pôle emploi adressera ensuite une lettre de rejet au rectorat car l'État employeur est son propre assureur. Le traitement du dossier pourra enfin commencer.

Les rectorats cherchent à faire de substantielles économies en prétendant que les contractuels recrutés pour 10 mois ont déjà pris leur congé pendant les petites vacances pourtant incluses dans leur contrat. Le SNEP-FSU dénonce ces contrats de 10 mois et demande que ces derniers soient portés à 12 mois.

Chômage partiel, activité réduite

En cas de réduction de la quotité d'exercice du fait de l'employeur, et du salaire, le versement d'une allocation compensatoire est possible, sous réserve que la quotité d'exercice proposée ne soit pas supérieure à 80 % de la quotité de service antérieure et que le revenu procuré par cette activité réduite ne dépasse pas 70 % du revenu antérieur.



15 Enseignement Supérieur et Recherche

Les personnels de statut de 2nd degré que sont les professeurs et agrégés d'EPS peuvent postuler pour être affectés définitivement dans l'enseignement supérieur, principalement en STAPS, en SUAPS, en ESPE et grandes écoles. Une fois mutés, ceux-ci restent gérés par les rectorats et le MEN pour leurs déroulements de carrière (avancement, promotion,...) et les questions liées à leur corps d'origine. Par contre pour leurs conditions de travail et missions (services, enseignement,...) ils dépendent de leurs établissements d'affectation et des règles régissant l'ESR.

15.1 Contexte politique des universités

Autonomie, concurrence, déréglementation, "new management" et austérité !

La L 07-1199 du 10/08/2007 sur les libertés et responsabilités des universités, dites LRU, et la L relative à l'ESR du 22/07/2013 (sous la ministre Fioraso), ont modifié le fonctionnement des universités. Avec la LRU le prési-dent de l'Université a des pouvoirs renforcés. L'université a des responsabilités et compétences élargies (dites RCE) et devient un opérateur de l'État avec la gestion de la masse salariale et du plafond d'emploi. Elle verse les salaires et elle recrute. La loi de juillet 2013 impose aux 85 universités et à d'autres établissements de l'ESR, qu'ils soient privés ou publics, de se regrouper en une trentaine d'entités avec lesquelles l'Etat négociera des contrats de moyens et d'objectifs. L'objectif est la restructuration des formations et *"l'optimisation des moyens et des personnels"*. Le poids des collectivités territoriales, dont celles des régions et du secteur économique local, est renforcé en matière d'orientation stratégique et de carte des formations. Cette territorialisation participe à la dénationalisation de l'enseignement supérieur et au renforcement des inégalités territoriales. Elles soumettent l'ESR à un utilitarisme économique libéral notamment pour la recherche.
Ces lois liées à la politique d'austérité, combinées à la RGPP puis à celle de la MAP (Modernisation de l'Action Publique), se traduisent par la diminution des dotations budgétaires de l'état, le gel de postes de titulaires vacants, le développement des emplois précaires. Elles s'accompagnent d'une "gouvernance" de type managériale. L'ensemble dégrade considérablement la mise en œuvre des missions de service public et les conditions de travail dont l'augmentation de la souffrance au travail (harcèlement, manque de démocratie,...) est un symptôme. L'université ayant maintenant un statut d'employeur/recruteur, il y a un risque de "défonctionnarisation" du statut de fonctionnaire d'État.

Pour le SNEP-FSU, cet ensemble ne constitue pas un outil pertinent pour favoriser la recherche fondamentale, la démocratisation des savoirs, la réussite et l'accès à des diplômes universitaires pour chaque jeune, ou pour assurer les droits et les garanties statutaires des personnels. Dans ce contexte il travaille en étroite coopération avec le SNESUP-FSU et le SNASUB-FSU (BIATOSS) pour une politique fondamentalement différente.

15.2 Personnel affecté /recruté en ESR

Les enseignants d'EPS (Prof EPS, AE, CE et Agrégé) affectés, à l'Université sont fonctionnaires d'état et font partie de l'enseignement supérieur. Relevant d'une université, ils peuvent être amenés à intervenir dans différentes antennes de celle-ci.
Contrairement aux enseignants-chercheurs qui sont gérés par chaque université, les enseignants de statut "2nd degré" échappent pour le moment à la gestion liée LRU et RCE ; leur carrière continuent de relever des règles statutaires générales des enseignants du 2nd degré. Le nouveau statut des personnels du 2nd degré sur les obligations réglementaires, qui vient d'être conforté (D du 28/08/2014) grâce à la pugnacité du SNEP et de la FSU, reste un repère qui empêche cette bascule pour le moment

Recrutements et affectations

2 procédures de recrutement dans la même année :
– 1er mouvement : les emplois d'enseignants du 2nd degré, à pourvoir le 1er septembre suivant, sont publiés depuis 2011, dès le mois de septembre précédent, sur le site Galaxie du MESR. Les délais, ainsi que les condi-tions de recevabilité et d'examen des candidatures, sont précisées et spécifiques à chaque établissement. Le recrutement s'opère avant la mi-décembre à partir des dossiers déposés par les candidats répondant au profil des postes publiés. Il n'y a pas de barème ni de prise en compte des situations familiales. Le président de l'université peut, le cas échéant, constituer un comité de choix ou de sélection pour classer mais ce n'est pas une obligation pour le recrutement des personnels de statut de 2nd degré. Des commissions de recrutement semblent fonctionner dans beaucoup d'universités. C'est le président d'université qui au final décide. À noter que la nomination des enseignants en service partagé relève d'une autre procédure que celle de l'affectation définitive (mutation) dans l'enseignement supérieur.
– Une 2ème procédure de recrutement se généralise pour les statuts de 2nd degré appelée recrutement "au fil de l'eau" : il s'opère vers le mois de mai et fait l'objet d'une parution sur le site Galaxie. Il permet de pourvoir ces postes non pourvus par le premier mouvement dès la rentrée suivante.

Attention : ce 2ème mouvement est soumis à l'accord préalable du Recteur "d'autorisation de sortie du 2nd degré".

Les emplois vacants en cours d'années, non publiés ou non pourvus, peuvent l'être par une affectation provisoire pour une durée maximale d'un an. Ils peuvent être occupés par un contractuel ou transformés en heures de vacation à hauteur de 384 heures pour le temps de l'année universitaire. Les CDI, jusqu'ici interdits, sont désormais autorisés par l'art 19 de la LRU (recrutement local hors règles statutaires).

Le SNEP-FSU conteste les CDI et CDD. Il revendique que les affectations provisoires fassent aussi l'objet d'un appel d'offres. En corrélation le SNEP-FSU demande la fin du gel des emplois, la création de postes EPS (fonctionnaires d'État) à la hauteur des besoins.

Notation

Il s'agit d'une note annuelle, unique sur 100. Elle est proposée par le directeur de l'UFRSTAPS, SUAPS, IUFM, IUT et validée par le président qui la transmet soit au Recteur (CE, AE et PEPS), soit au Ministre (agrégés).

Attention : lorsque vous arrivez dans l'université, il n'y a aucune obligation à ce que votre direction d'établissement d'enseignement supérieur, et en dernier ressort le recteur, reprennent la note glo-bale (pédagogique + administrative) que vous aviez dans le 2nd degré. Contacter le SNEP-FSU pour plus d'explication en cas de baisse de note.



Grille de notation sur 100 (voir § 11.1)
Procédure informatisée en 2 temps :
- Dans un 1er temps : la proposition de votre chef de service ou directeur de composante (souvent un collègue) validée ou pas par votre président d'université (qui décide au final), doit vous être communiquée. Elle peut être contestée, négociée, modifiée avant la remontée informatique vers le rectorat (ou le ministère via le rectorat pour les agrégés). Vous pouvez demander un double de votre fiche individuelle de proposition. Pas de signature nécessaire de votre part.
Les dépassements de grille ne sont pas admis sauf demandes extrêmement motivées par un rapport accompagnant la fiche de proposition (mai). Ils sont étudiés au cas par cas, par la DGRH (en général mai juin). L'acceptation ou le refus est transmis avec le retour de la note définitive.
CE et PEPS : se référer à la note de service académique.
Agrégés : se référer au BO (avril-mai).
- Dans un 2ème temps, la note arrêtée par le Recteur (ou par le Ministre pour les agrégés), figure sur un "avis définitif" qui vous est transmis et proposé à la signature. Votre signature ne vaut pas "accord" mais signifie que vous avez pris connaissance de votre note.
En cas de désaccord avec celle-ci, vous devez la contester. Cependant, la demande de révision de note ne peut porter que sur la note arrêtée. Elle doit être accompagnée d'un argumentaire, signée, et retournée dans les délais impératifs indiqués dans la note de service.
Les révisions de note sont étudiées en CAPA pour les PEPS et CE (calendrier académique), en CAPN (octobre) pour les agrégés (ministère DGRH B2-3)

▶ Avancement

Il existe plusieurs tableaux en fonction du système de notation : un tableau pour les agrégés notés sur 100, un pour les néo recrutés dans le supérieur notés sur 40 + 60 l'année précédente, un pour les stagiaires notés sur 100 dans la grille PEPS, etc. Ces tableaux sont établis toutes disciplines confondues. Les notateurs, généralement des collègues, utilisent le plus souvent le maximum des fourchettes et les très nombreux exæquo sont donc départagés selon les critères statutaires d'ancienneté dans le corps (date d'obtention du concours), dans l'échelon, et par le grade (HC) (voir § 11.2, 11.4).
– L'avancement des PEPS et des CE est examiné au niveau académique, les nominations sont prononcées en CAPA PEPS et CE EPS selon un barème propre à chaque académie. Il en résulte un tableau unique ou séparé suivant les académies. Ces différences entraînent des inégalités de traitement entre les professeurs EPS "2nd degré" affectés dans le supérieur et ceux des collèges et lycées, et entre enseignants d'une université à l'autre.
– L'avancement des agrégés est examiné en CAPN à partir des propositions académiques établies en CAPA, (avec les avis exceptionnels, remarquables, très honorables et honorables attribués par les recteurs).

▶ Services

Que l'on soit agrégé, professeur d'EPS, CE ou AE, les obligations de service des enseignants d'EPS sont les mêmes dès lors qu'ils sont affectés dans l'enseignement supérieur sur un emploi de type 2nd degré, soit 384 heures/année. Elles sont fixées par le D 93-461 du 25/03/1993 et par la C 93-175 du 23/03/1993, dit Décret Lang. 4 articles dont 2 principaux :
– Art 2 : *"Les enseignants titulaires ou stagiaires du 2nd degré, …, sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de cours de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Dans le cas particulier où des cours magistraux leurs sont confiés, ceux-ci sont pris en compte pour le calcul du service d'enseignement à raison d'1 heure 1/2 pour 1 heure d'enseignement effective. Les dispositions des alinéas qui précèdent sont applicables aux enseignants d'EPS, lorsque ces personnels dispensent des enseignements sous forme de CM, TD ou TP. Les services accomplis par les personnels enseignants d'éducation physique et sportive au titre de la pratique des activités physiques des étudiants et des personnels, en application de la loi 84-610 du 16/07/1984 relative à l'organisation et à la promotion des activités physiques et sportives (pratiques de loisirs non évaluées), sont pris en compte pour les 2/3 de leur durée réelle dans le calcul des obligations de service d'enseignement".*
– Art 3 : *"La charge annuelle d'enseignement définie à l'art 2 ci-dessus peut donner lieu à des répartitions diverses ne portant pas obligatoirement, pendant l'année universitaire, sur le même nombre de semaines et ne comportant pas nécessairement l'application uniforme du même service hebdomadaire durant toute l'année. Le service hebdomadaire d'enseignement assuré par les personnels ne doit pas être supérieur à 15 heures pour les professeurs agrégés de l'enseignement du 2nd degré et à 18 heures pour les autres enseignants".*
Ce décret Lang s'appuie entre autres sur le statut particulier des professeurs EPS (D 80-627 du 04/08/1980) et celui des agrégés (commun aux autres disciplines : D 72-580 du 04/07/1972) qui définit nos missions. Il ne remet pas en cause le dernier D du 26/08/2014 qui définit les maxima de service des enseignants d'EPS dans le 2nd degré (agrégés, PEPS ou CE). Il a plusieurs conséquences :

L'AS dans le service

Il n'y a pas de texte dans le supérieur qui stipule que les professeurs d'EPS ont un forfait dans leur service pour animer l'AS. Cependant, le décret Lang n'interdit pas que dans les 384 heures des heures soient faites au titre d'une animation en AS (1h égale 0,66 TD). D'autre part, le nouveau D du 7/05/2014 relatif à l'animation du sport scolaire, conforte le forfait de 3 heures dans le service des professeurs d'EPS affectés dans le 2nd degré.

Ces 2 textes sont des points d'appuis majeurs pour revendiquer dans le service de 384 heures un forfait dédié à l'animation de l'AS universitaire dans le cadre de la FFSU ou de la vie étudiante des ESPE par exemple. Des collègues ont actuellement jusqu'à 40, 50, 60 heures équivalentes TD comptées dans leur service, mais cela dépend totalement de la dynamique et du rapport de forces local, de l'importance accordée par l'université aux pratiques sportives.

L'annualisation et ses conséquences

Le décret peut permettre différentes interprétations. Cependant, grâce à la pression syndicale, une nouvelle circulaire sur les congés apporte des points d'appui intéressant pour les personnels (voir § 10). Les maxima de service horaire hebdomadaire (18h certifiés / 15h agrégés) devraient être respectés et tout dépassement devra être comptabilisé en heures complémentaires, ce qui n'est pas toujours le cas.
Pour éviter des surprises et des conflits, il est très important de signer en début d'année un état de service prévisionnel dénommé tableau de service (art 7 du D 84-431 du 06/06/1984 toujours en vigueur et rappelé dans la NS). Celui-ci sera régularisé en fin d'année en fonction des services effectivement assurés. À noter l'équivalence 1 heure TP = 1 heure TD. Les modulations de services prévues maintenant dans le statut des enseignants-chercheurs (équivalence des tâches, modulation entre enseignement et recherche) ne sont pas applicables aux personnels de statut 2nd degré.

Attention : ce n'est pas le nombre d'étudiants qui détermine si votre enseignement relève du TP, TD ou du CM. Ce choix est fait sur la base de critères pédagogiques (méthodes et contenus). La période de calcul du service est l'année universitaire (variable en semaine selon les universités). En conséquence l'établissement ne peut en aucun cas imposer des rattrapages de service d'une année sur l'autre. En cas de sous-service subi (donc pas de votre fait), toute baisse de rémunération ou report pluri annuel est illégal.



Ce décret Lang n'a permis aucune réduction du temps de travail et a au contraire généré un alourdissement des tâches. Le SNEP et le SNESUP-FSU revendiquent un service sur la base de 250 heures / années qui prenne en compte toutes les tâches (responsabilités administratives ou pédagogiques, suivi de stage et de mémoire, intégration de groupes de recherche…) dans un service statutaire.

Service partagé

La NS 02-049 du 06/03/2002 institue la possibilité d'un service partagé entre le 2nd degré et les établissements d'enseignement supérieur. Les 1/2 services concernés font l'objet de profils, publiés au BO, sur lesquels les intéressés doivent candidater. Ces postes sont actuellement très peu nombreux. Les enseignants retenus continuent d'assurer leurs fonctions dans leur établissement d'origine à mi-temps et doivent 192 heures dans le supérieur. Ils continuent d'être gérés avec les collègues exerçant dans le 2nd degré et sont notés sur 40 et 60.

Le SNEP-FSU revendique que ces collègues bénéficient de décharges de service liées au fait qu'ils exercent dans 2 établissements différents et que l'AS dans leur établissement soit garantie. Ceux-ci peuvent revenir à temps plein dans leur établissement. Par contre, pour être affectés dans le supérieur, ils doivent postuler au mouvement du supérieur. Les professeurs formateurs académiques liés aux ESPE ne relèvent pas de ce dispositif.

Heures complémentaires (HC)

Elles ne peuvent pas être imposées contrairement au 2nd degré où une HSA peut l'être. Au-delà des 384 heures statutaires effectuées, les enseignants, quels que soient leur grade et statuts perçoivent des HC à taux différents selon le type d'enseignement dispensé (CM, TD, voir TP) et non selon leur corps ou grade. Une HC est rémunérée sur la base de la valeur d'une heure TD payée en vacation et dont le taux est fixé annuellement et nationalement par arrêté (son taux est environ de 41 euros) ; 30 heures TD environ équivalent à une HSA du 2nd degré pour un professeur d'EPS CN.

Quand et comment sont comptées ces heures complémentaires ?... cela demeure un problème lié à l'annualisation et à la nature de ces heures complémentaires (CM, TD voire TP). La NS Duwoye 891 du 07/11/2001 tente d'y répondre par un comptage calendaire (chronologique) qui est loin d'être satisfaisant et oublie les jours fériés. Ces HC masquent des besoins en emplois considérables (environ 20 % des postes néces-saires à l'université !). Dans le cadre de la lutte contre le chômage, le SNEP demande des créations de postes avec la transformation d'une grande partie de ces HC en postes et dans le même temps une augmentation des salaires et une revalorisation sensible des HC restantes.

Primes

Plutôt que d'augmenter les salaires, la nouvelle gouvernance préfère s'appuyer sur un système de primes, nettement moins coûteux et générateur d'inégalités entre personnels.

Prime de l'enseignement supérieur

D 89-776 du 23/10/1989, A du 17/11/2010

Elle est attribuée aux personnels du 1er et 2nd degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur à condition qu'ils assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée, au même taux, aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

Le paiement est semestriel : en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars à août. Le montant annuel, indexé sur la valeur du point indiciaire, est de 1 244,98 euros (En cas de service partagé, demi-ISOE + demi-PES).

Primes liées à des tâches spécifiques

Elles ne peuvent être imposées.

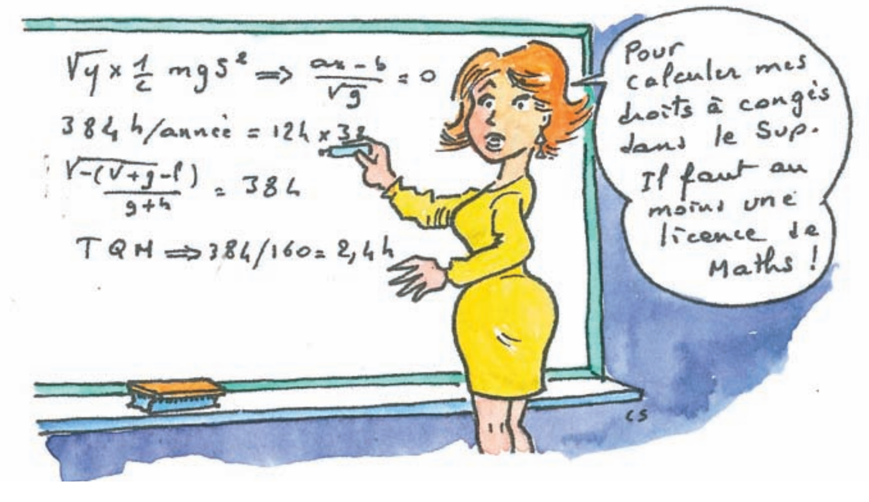
– Prime de charge administrative : elle est attribuée aux collègues exerçant des responsabilités administratives : direction, missions temporaires reconnues officiellement en CA par chaque université. Les collègues peuvent être autorisés à transformer tout ou partie de la prime en décharge de service. Cette prime n'interdit pas les heures complémentaires.

– Prime de responsabilité pédagogique : elle concerne uniquement les titulaires exerçant à plein temps et effectuant des missions (responsables de filières, suivi de stages, …) en plus de leurs obligations de service. Il est possible d'obtenir une décharge de service équivalente au nombre d'heures concernées (maxi 96 heures/TD, mini 12 heures/TD).

Attention : le collègue qui choisit la décharge ne pourra pas recevoir d'HC.

Les primes de charge administrative et de responsabilité ne peuvent être cumulées. Chaque année, le CA, après avis du Conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) et du conseil scientifique (CS), se prononce sur la liste nominative des bénéficiaires, leurs fonctions ainsi que sur le montant de chaque prime.

Avec la LRU, chaque université définit les charges rémunérées par des primes et donc leurs montants. La disparité est donc de mise. Un document écrit en début d'année stipulant le type de prime/mission est conseillé. La loi LRU recommande de limiter le nombre de bénéficiaires et d'introduire un critère sur la "manière de servir". Le CA via son président bénéficie ainsi de marges pour moduler les rémunérations complémentaires des enseignants. Des dispositifs d'intéressement peuvent même être créés. À terme, le risque est que les conditions de travail et les rémunérations soient déconnectées des règles statutaires nationales au nom de l'autonomie. D'où l'importance du rôle des élus du personnels.





▶ Congés : voir §18

C 2012-009 du 30/04/2012

▶ Réintégration des enseignants du Supérieur dans le 2nd degré

L'affectation à titre définitif dans le Supérieur correspond de fait à une mutation. Ainsi, les personnels désirant retrouver une affectation dans l'enseignement du 2nd degré :

– Pour rester dans l'académie où ils sont affectés dans le Supérieur : n'ont pas à participer à la phase inter du mouvement, mais uniquement à la phase intra de cette académie

– Pour changer d'académie : devront participer à la phase inter académique en formulant la ou les académies de leur choix, sans bonification pour l'académie d'origine où ils enseignaient lorsqu'ils étaient dans le 2nd degré.

▶ Accès à un poste de Maître de conférences

Le SNEP-FSU revendique que tous les collègues du 2nd degré en postes à l'université puissent intégrer des groupes de recherche (heures comptées dans le service) et avoir des conditions favorables pour poursuivre des thèses. L'enjeu étant le développement de la recherche sur les STAPS, l'intervention en APSA, l'EPS et la formation des enseignant-e-s. Actuellement de nombreux collègues sont titulaires de thèses, qualifiés par le CNU, mais n'obtiennent jamais de postes de MCF, sauf à accepter une mobilité incompatible avec leur vie familiale. Le SNEP revendique, avec le SNESUP, que ces personnels qualifiés par le CNU, aient accès aux différents types de concours et en particulier, que puisse s'exercer la possibilité de recrutement réservé aux candidats affectés dans l'enseignement supérieur sur un emploi de second degré (D 84-431 du 06/06/1984,Statut des enseignants-chercheurs, art 26 - alinéa 2), avec des postes sur lesquels seuls peuvent candidater les collègues du 2nd degré, docteurs ayant enseigné 3 ans dans le supérieur au 1er janvier de l'année du concours. Il y a souvent de fortes réticences locales, il faut alors se battre localement pour que des postes soient ouverts au titre de cette procédure.

Secteur hors de France

Qu'elles sont les possibilités qui s'offrent aux enseignants d'EPS, titulaires ou non, pour partir enseigner à l'étranger dans un lycée français ?
Le réseau de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger (AEFE), sous tutelle du Ministère des Affaires Étrangères (MAE), regroupe quelques 490 établissements français répartis dans le monde entier. Une autre association, la Mission Laïque Française, gère aussi des établissements français à l'étranger mais dans une moindre mesure : une centaine d'établissements ; à noter que bien souvent, les collègues sont très sollicités par leur hiérarchie dans ce réseau, complément dans une autre discipline par exemple, et que les conditions de travail y sont donc parfois un peu difficiles.
Les collègues exerçant dans ces établissements peuvent le faire avec 3 types de contrats.

▶ Les contrats locaux

Recrutement sur place en CCPL (commission consultative paritaire locale, avec barèmes locaux), directement par l'établissement. Les grilles de salaire sont locales et le droit local du travail local est appliqué. À noter que les collègues titulaires travaillant avec ce type de contrat sont placés en position de disponibilité. Contrats ouverts aux non titulaires de l'EN. Les conditions étant très différentes selon les endroits, nous vous conseillons de prendre contact avec la section SNES-SNEP-FSU locale :
http://www.hdf.snes.edu.
En application de l'art 6 du D 2006-781, une prise en charge des frais de déplacement pour se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel organisé par l'administration est prévue pour les agents recrutés locaux. En effet, les établissements en gestion directe (EGD) sont des démembrements de l'Agence. S'agissant des établissements conventionnés, l'Agence ne peut pas répondre. Chaque établissement conventionné, pour ses propres personnels, adopte ses propres règles. Là encore, prendre contact avec le SNEP hdF.
D 2006-781 du 03/07/ 2006
FAQ aefe poste de contrat local : http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-sous-contrat-de-droit-local/faq-recrute-local

▶ Les contrats de résidents

Contrats destinés aux titulaires qui sont détachés auprès du MAE. Le salaire est celui de métropole plus une indemnité spécifique de vie locale (ISVL) qui diffère selon les pays. Leur contrat est renouvelable tacitement tous les 3 ans. A noter que le collègue nouvellement arrivé dans le pays et affecté sur un poste de résident devra obligatoirement effectuer 3 mois en contrat local, et donc, en position de disponibilité ; par contre, si le collègue rejoint son conjoint, il sera considéré comme vrai résident et n'aura donc pas à faire les 3 mois de contrat local. Les résidents perçoivent aussi un avantage familial dont le montant ne peut être inférieur aux montants des frais de scolarité. Cet avantage familial n'est pas soumis à l'inscription de l'enfant dans un établissement français et il est versé dès la naissance de l'enfant.
Le recrutement des résidents s'effectue localement au niveau de l'établissement ou des services culturels (à la différence des postes d'expatriés qui sont gérés directement par l'AEFE). Une CCPL dans laquelle les syndicats sont représentés en fonction des résultats aux dernières élections professionnelles, se réunit en général au mois de mars. La plupart du temps, les syndicats de la FSU y sont majoritaires (SNES, SNUIPP et SNEP). La CCPL classe les candidats à partir d'un barème spécifique à l'établissement mais qui devra tout de même respecter les directives de l'AEFE. Cette commission n'étant que consultative, c'est le proviseur qui prendra la décision finale. Si ce dernier ne suit pas les recommandations de la CCPL, il devra s'en expliquer devant elle. Un collègue habitant dans le pays sera prioritaire sur un collègue venant de l'extérieur sauf si ce dernier rejoint son conjoint.
FAQ aefe poste de résident : http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-des-residents/faq-resident
Cas particulier des collègues n'ayant pas effectué 3 ans en France en tant que titulaire :
L'instruction générale sur le recrutement des résidents du 14/01/2013 précise que *"Par accord AEFE / MEN, aucun détachement ne sera accordé aux enseignants n'ayant pas exercé au moins 3 années en tant que titulaire en France, même s'ils sont depuis plusieurs années recrutés locaux dans l'établissement. La seule exception à cette règle est pour les agents justifiant de l'établissement du conjoint ou partenaire de PACS dans le pays*. Il est donc très important d'informer la DRH avant la tenue des CCPL pour ces cas particuliers"*.
Une autre exception cependant est faite pour les collègues déjà en poste de résident à l'AEFE et qui ont fini leur premier contrat de 3 ans.
(* Au sens PACS ou mariage et si celui-ci y est pour raisons professionnelles).
Ce poste nécessite l'accord du DRH AEFE et du DGRH MEN. Ce sont donc des cas exceptionnels traités au cas par cas. Prendre contact avec le SNEP hors de France.

▶ Les postes d'expatriés

Recrutement fait directement par l'AEFE, les collègues sont détachés et ont des fonctions de conseillers pédagogiques (EEMCP2). L'Agence leur verse une prime conséquente d'expatriation et prend en charge leurs frais de changement de résidence en début et en fin de mission (3 ans + 1 an + 1 an). Ces postes sont peu nombreux (8 à la rentrée 2014). Le SNEP-FSU siège à la CCPC avec le SNES hdF.
FAQ aefe poste d'expatrié : http://www.aefe.fr/personnels/recrutement-des-expatries/faq-expatries

Liens utiles :
FAQ recrutement mission laïque française : http://www.mlfmonde.org/-FAQ-recrutement-
SNES hors de France : http://www.hdf.snes.edu/
AEFE : http://www.aefe.fr/
Mission laïque française : http://www.mlfmonde.org/

Contacts du secteur :

Responsable National	**Anthony DELTOUR** Lycée français de Barcelone anthony.deltour@snepfsu.net
Responsable zone Europe Centrale	**Mickael FAUGEROUX** Munich mickael.faugeroux@snepfsu.net
Responsable Tunisie	**Hervé RYMASZ** herve.rymasz@snepfsu.net
Autres zones ou pays	**Secteur du SNEP HDF** hdf@snepfsu.net
Responsable Zone Océan Indien	**Aurélie MAUFFREY** aurelie.mauffrey@snepfsu.net
Responsable zone Asie	**Jérôme ALFONSI** Cambodge jerome.alfonsi@snepfsu.net
Responsable zone Afrique	**Kader DARAOUI** Congo kader.daraoui@snepfsu.net
Responsable Maroc	**Didier FREY** Casablanca didier.frey@snepfsu.net

SNEP U
F.S.U.

Un petit pas pour chacun,
un grand pas pour la discipline et le métier

17 Santé des personnels

La "Sécurité Sociale" constitue le noyau dur d'un ensemble d'institutions multiples aux statuts divers, concernant la famille, la maladie, la vieillesse, l'invalidité, les accidents professionnels, le décès, le chômage, l'action sociale, les minima sociaux.... Notre système de santé historiquement construit sur la solidarité, chacun paye en fonction de son revenu mais est soigné en fonction de ses besoins, a permis un accès égal pour tous à des soins de haut niveau. Aujourd'hui l'ensemble de ce système est gravement remis en cause.
La loi sur l'assurance maladie du 13/08/2004 va à l'encontre de principes fondamentaux de 1945. Elle a mis en place un système de transfert des charges de plus en plus important vers les salariés, mettant les mutuelles complémentaires en difficulté et ouvrant une "porte" aux assurances privées (marchandisation et privatisation de la santé...).
Si cette loi met en avant le rôle de l'État dans la détermination et l'orientation des politiques de santé publique, ce qui est positif, elle n'a pas permis une réelle amélioration des systèmes de santé et continue de développer un système de santé à plusieurs vitesses (une médecine pour "les riches", une médecine pour "les pauvres"). Elle ne règle en aucun cas le problème de financement de l'assurance maladie.
En effet, les gouvernements successifs, au lieu de s'attaquer aux difficultés réelles, à savoir le manque de recettes lié au chômage, à la précarité, aux bas salaires, voire à leurs gels, aux allégements et exonérations concédés aux entreprises, ont fait le choix de laisser filer les dépenses de santé et de culpabiliser les assurés sociaux. En revanche, il n'a pas été retenu d'augmentation réelle de la contribution des entreprises au financement de l'assurance maladie. C'est un plan purement comptable, avec de plus une nouvelle gouvernance que sont les ARS.

Il est possible et nécessaire de faire autrement !
Le SNEP se prononce pour une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau pour tous avec une politique de santé publique basée sur la prévention, la qualité et l'égalité des soins, et une assurance maladie obligatoire et identique pour tous.
Cela implique une réforme de son financement mettant à contribution équitablement tous les revenus et notamment les revenus financiers et les bénéfices non réinvestis ou ne favorisant pas l'emploi.
Concernant la santé des enseignants d'EPS, le SNEP revendique la reconnaissance de tous les accidents de service et de certaines maladies comme maladies professionnelles, le rétablissement du temps partiel pour raison thérapeutique sans limite de durée, l'accroissement des PACD et PALD, de reclassement professionnel (qui est de droit dans le statut des fonctionnaires), le développement d'une véritable médecine de prévention (avec suivi médical annuel et bilan de santé tous les 5 ans organisés par la médecine de prévention), une réelle participation des CHSCT et le développement des droits liés à la maternité (allongement du congé, amélioration du dispositif actuel du suivi de grossesse, aménagement et/ou allègement d'horaires durant la grossesse...).

▶ *Le régime particulier des fonctionnaires*

Le statut des fonctionnaires définit ce régime particulier pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires.
Il est important de distinguer les droits qui sont pris en charge par l'État-employeur de ceux qui relèvent de la SS ou de la MGEN. Les non-titulaires et les contractuels relèvent de la Sécurité Sociale.
Concernant la santé, l'État prend en charge le traitement pendant les différents congés et indemnise les risques professionnels des titulaires et stagiaires.
Les prestations en nature de la SS représentant les soins sont versées par la MGEN qui gère depuis 1947 les dossiers Sécurité Sociale des personnels de l'EN, adhérents ou non à la MGEN.
Les mutualistes ayant acquitté une cotisation volontaire à la MGEN perçoivent des prestations complémentaires à celles de la Sécu ou de l'État, notamment les allocations journalières, sous certaines conditions.
Ne peuvent pas en bénéficier, les personnels admis à la retraite, les personnels ayant atteint l'âge ouvrant droit à une pension avec jouissance immédiate et acquis assez d'ancienneté pour obtenir une retraite maximum, les personnels ayant atteint la limite d'âge.
Les adhérents de la MGEN doivent informer leur section départementale de toute modification de leur situation administrative ou familiale pour ne pas perdre leurs droits, notamment en cas d'interruption de traitement.
Les risques professionnels sont pris en charge par l'État et non par la SS pour les titulaires et les stagiaires, et essentiellement par la SS pour les non-titulaires.

▶ *Mutuelles*

La mutualité est une réalité sociale française très forte. Elle n'a fait que se développer depuis le XIX[ème] siècle.

La MGEN

Elle a une triple fonction mal perçue par les personnels : elle gère les prestations de base de la SS pour les personnels de l'EN, titulaires ou non titulaires, adhérents ou non à la MGEN (sauf en Alsace Lorraine) mais elle ajoute des prestations complémentaires mutualistes pour les seuls adhérents (complémentaire santé et prestations sociales, comme la caution solidaire, l'assurance des prêts...).
Elle est aussi partie prenante de la gestion de l'action sociale du MEN, aux plans national, académique et départemental. La cotisation est proportionnelle au traitement.
Avec l'évolution actuelle du système de santé, nous devons être vigilants sur les évolutions proposées par la MGEN, pour les cotisations, les remboursements, le parcours de soins....

L'autonome de solidarité Laïque (ASL)

Elle assure, dans le cadre professionnel, une aide aux collègues rencontrant des difficultés : défense et recours, indemnisation en cas d'accident, de manque à gagner ou d'invalidité....
Il s'agit d'une couverture et d'une aide complémentaire qui s'avèrent parfois précieuses face aux risques du métier qui s'accroissent. Un partenariat MAIF et ASL est généralisé à tous les départements.

La MAIF

C'est une mutuelle assurance créée par des instituteurs en réaction contre l'exploitation dont ils étaient victimes dans le domaine de l'assurance automobile.
Elle s'est progressivement étendue à l'ensemble des personnels laïques de l'éducation mais aussi aux associations et aux particuliers.
Le champ de sa couverture mutualiste est passé de la couverture des risques automobiles à celle d'autres risques : défense et recours, indemnisation des dommages corporels et des dommages aux biens (habitations, vol...), responsabilité civile, etc. Un protocole existe entre la MGEN et la MAIF pour la couverture des risques personnels en cas



d'accident de l'assuré, et depuis septembre 2008, avec ASL pour les risques professionnels.
Des délégations de la MAIF existent dans chaque département et "MAIF assistance" peut intervenir en cas de besoin, en France ou à l'étranger.

L'UMR (Union Mutuelle des Retraites)

Elle remplace le Complément de Retraite de la FP (CREF) et propose un complément de retraite individualisée.

17.1 Les congés de maladie

Connaître : L 84-16 du 11/01/1984, art 34 bis L 2007-148 du 02/02/2007 de modernisation de l'État, art 12.

Les Fonctionnaires ont droit à des congés de maladie avec traitement. La totalité des congés des titulaires, stagiaires ou non-titulaires, est depuis 1985 sous l'autorité du Recteur (demande par voie hiérarchique). Le D 2005-997 du 22/08/2005, art 6 précise que les recteurs, peuvent déléguer leur signature, par arrêté, aux CE en ce qui concerne les congés de maladie ordinaire.

Titulaires

Les congés de maladie, continus ou non, peuvent être obtenus avec maintien du traitement tenant compte du type d'affection.

▶ Maladie "ordinaire"

1 an dont 3 mois à plein traitement et 9 à 1/2 traitement (+ l'intégralité du supplément familial et de l'indemnité de résidence auxquels s'ajoutent les indemnités journalières de la MGEN, pour les adhérents).
Après 6 mois de congé consécutifs de maladie ordinaire, toute prolongation ou toute reprise est soumise à l'avis préalable du comité médical. Une reprise à temps partiel pour raison thérapeutique, qui ne peut être inférieure à un mi-temps, est possible. Elle doit succéder immédiatement au CMO. Après un an d'arrêt en CMO la reprise ne peut se faire qu'après avis du Comité Médical.

▶ Longue maladie

3 ans (fractionnables) dont 1 à plein traitement et 2 à 1/2 traitement (+allocations journalières MGEN aux adhérents égales à 77 % du traitement brut). Après 3 ans, pour obtenir un congé de même nature pour la même maladie ou une nouvelle maladie, il faut avoir repris son activité pendant un an.

Un tel congé est attribué par le comité médical en fonction d'une liste fixée par décret et peut être attribué, au-delà de cette liste, chaque fois que l'état de santé *"met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et rend nécessaire un traitement et des soins prolongés en présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée".*

▶ Longue durée

5 ans (fractionnables) dont 3 à plein traitement et 2 à 1/2 traitement (+ allocations MGEN).
Ce congé est attribuable une seule fois par maladie dans la carrière, pour tuberculose, maladie mentale, affections cancéreuses, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis. Un CLD peut être attribué à la demande de l'intéressé à l'issue de la première année en CLM. Dans ce cas le choix est irrévocable.
En CLM et en CLD une "activité thérapeutique" peut être accordée dans le cadre d'une aide psychologique ou pour mettre en place une reprise progressive à l'emploi.
C'est le comité médical départemental qui donne son avis sur l'essentiel des questions relatives aux congés de maladie ci-dessus : attribution de CLM ou CLD, renouvellement des congés, reprise à temps plein ou à temps partiel pour raison thérapeutique (remplace le mi-temps thérapeutique).
L'administration peut faire procéder, par un médecin agréé, au contrôle de présence ou à une contre-visite.

Le fonctionnaire qui a épuisé ses droits à congés de maladie et qui n'est pas reconnu apte à reprendre son service peut bénéficier soit d'une "disponibilité d'office", d'un PACD (inaptitude non définitive), soit d'un PALD, d'un reclassement professionnel, d'une retraite pour invalidité (inaptitude définitive).

Attention : suite à l'abrogation de la journée de carence, pour les fonctionnaires, à compter du 1er janvier 2014, obligation est faite de faire parvenir au chef de service ou d'établissement un certificat médical d'arrêt de travail dans les 48 heures. Le non respect entraînera une retenue d'un trentième par journée de retard. D'autre part des médecins de la sécurité sociale peuvent procéder à des visites de contrôles.

Congés maladie

Nature	Durée	Textes de références	Observations
CMO	1 an	**Titulaires – stagiaires** L 84-16 du 11/01/1984 Chapitre 5 L 2007-148 du 02/02/2007 (art 12)	Les droits sont déterminés par comptabilisation des congés obtenus au cours des 12 mois précédant le congé maladie
		Non titulaires D 86-83 du 17/01/1986 D 2007-338 du 12/03/2007	La durée du congé à plein traitement accordée aux agents non titulaires varie selon leur ancienneté.
CLM	3 ans maximum (accordé par période de 3 à 6 mois)	**Titulaires – stagiaires** L 84-16 du 11/01/1984 D 86-4442 du 14/03/1986 L 2007-148 du 02/02/2007 (art 12) D 2008-1191 du 17/11/2008	La liste des maladies ouvrant droit au CLM est limitative (possibilité d'accorder un CLM pour un problème de santé hors liste). Seul un agent en activité peut obtenir un tel congé.
Congé de grave maladie	3 ans	**Non titulaires** D 86-83du 17/01/1986 D 2007-338 du 12/03/2007	La réintégration n'est possible qu'après avis du comité médical. L'agent doit compter au moins 3 ans de service
CLD	5 ans	**Titulaires – stagiaires** D 86-442 du 17/01/1986 L 2007-148 du 02/02/2007 (art 12) D 2008-1191 du 17/11/2008	Le fonctionnaire en CLD perd le bénéfice de son poste mais pas de son emploi. Le CLD n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un CLM



17.2 L'accident de service

L'État est son propre assureur pour les fonctionnaires et les stagiaires, les non-titulaires dépendent du régime général de la SS.

Titulaires et Stagiaires

Connaître : D 86-442 du 14/03/1986, D 2008-1191 du 17/11/2008.

Les accidents, suite à la jurisprudence, *"l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant une lésion de l'organisme"* est remplacé par *"un événement ou une série d'événements causants une lésion de l'organisme humain"* survenus pendant le service, sur le trajet ou pendant des activités "accessoires" (FPC, UNSS...) ouvrent des droits importants :

– congé à plein traitement, sans limite de temps, jusqu'à la reprise du travail (date de consolidation) ou jusqu'à la mise en retraite anticipée pour invalidité en cas d'infirmité totale et définitive,

– gratuité des soins, des appareillages, de la rééducation (sous certaines conditions) et des médicaments, versement par l'administration d'une ATI, en cas d'IPP égale ou supérieure à 10 %, résultant de l'accident, ou versement d'une rente d'invalidité si l'invalidité entraîne la mise à la retraite anticipée.

Les maladies "professionnelles", contractées dans l'exercice des fonctions, peuvent ouvrir droit aux mêmes avantages que les accidents de service ou de trajet. Mais à ce jour, très peu de cas ont été reconnus pour les enseignants d'EPS. Le SNEP intervient pour une reconnaissance de maladies professionnelles.

Suite au D de 2008, le comité médical départemental réuni en commission de réforme (médecins plus représentation paritaire des élus du personnel et des représentants de l'administration) n'est plus consulté lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou accident est reconnue par l'administration. A contrario, lorsque celle-ci a l'intention de refuser l'imputabilité, elle doit, dans tous les cas, recueillir l'avis de la commission de réforme.

Celle-ci est réunie obligatoirement pour donner un avis sur l'attribution du taux d'IPP, la date de consolidation, l'attribution d'un temps partiel pour raison thérapeutique (qui ne peut-être inférieur à un mi-temps et doit succéder immédiatement à l'arrêt pour accident de service), la mise en retraite pour invalidité suite à accident ou maladie, imputable ou non au service.

La charge de la preuve, administrative et médicale,de l'accident ou de la maladie professionnelle et de sa relation avec le service incombe à l'accidenté qui doit réunir tous les éléments indispensables pour obtenir gain de cause et faire éventuellement appel. Il n'y a pas de délais limitatifs à la déclaration initiale de l'accident, mais il est recommandé de la faire le plus rapidement possible. Par contre, le chef d'établissement ou de service doit être informé dans les 24 heures.

17.3 Que faire en cas d'inaptitude ?

L'inaptitude peut résulter d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au service.

▶ En cas d'inaptitude provisoire résultant d'une maladie ou d'un accident

Il existe plusieurs possibilités, pour les agents titulaire ou stagiaire :

Avant épuisement des droits à congé

– un aménagement ou un allègement de son service,

– un temps partiel pour raison thérapeutique, après avis du comité médical ou de la commission de réforme, selon qu'il s'agit d'une inaptitude imputable ou non au service (CMO après 6 mois d'arrêt consécutifs, CLM, CLD, accident de service, maladie professionnelle),

– un PACD, un PALD.

Après épuisement des droits à congé

– disponibilité d'office pour raison de santé, si le comité médical ou la commission de réforme émet un avis négatif à la reprise des fonctions ou que l'intéressé ne peut reprendre son activité.

Elle est accordée pour une durée maximale d'un an et peut-être renouvelée 2 fois pour une durée égale (parfois même une 4ème année).

Dans ce cas, l'administration verse, pendant 1 an maximum et sur demande de l'intéressé, les prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour les années suivantes, seule la SS intervient.

▶ En cas d'inaptitude définitive

À part la prolongation, de droit, jusqu'à la fin du congé attribué, les possibilités existantes pour les enseignants d'EPS ne sont pas nombreuses.

Avec l'aide du SNEP des solutions doivent être trouvées voire imposées :

– PACD, PALD,

– reclassement professionnel,

– retraite anticipée pour invalidité.

17.4 Les postes adaptés de courte et longue durée

Connaître : D 07-632 du 27/04/2007 relatif à l'adaptation du poste du travail de certains personnels enseignants, C du 30/04/2007 expliquant le dispositif d'accompagnement de ces personnels confrontés à des difficultés de santé.

▶ Aménagement, allègement

L'aménagement du poste de travail est destiné à permettre un maintien en activité sur le poste occupé ou après mutation ou première affectation. L'allègement de service peut être attribué au titre de l'année scolaire dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires du service de l'agent concerné.

Le recteur ne prend la décision d'accorder un aménagement de poste ou un allègement de service, qu'après avoir recueilli l'avis du médecin conseiller technique ou de prévention ainsi que celui du supérieur hiérarchique du demandeur puisque les modalités sont conçues et mises en œuvre en liaison avec le chef d'établissement.

▶ Affectation sur poste adapté

L'affectation sur PACD ou PALD relève de la compétence du recteur pour les personnels du second degré et du CNED.

L'objectif est de permettre au collègue, tout en poursuivant une activité professionnelle différente, de faciliter un retour vers les fonctions d'enseignement ou de préparer une réorientation professionnelle.

Cette affectation (PACD ou PALD) est prononcée par arrêté rectoral après avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention et consultation de la CAPA compétente (cf. circulaire rectorale).

Attention : certains recteurs exigent d'avoir la RQTH pour demander allègement, aménagement et poste adapté, cette modalité n'existe pas dans le D 07-632 du 27/04/2007.

L'enseignant qui fait une demande de poste adapté doit, avec l'aide du service de gestion des ressources humaines du rectorat, formuler un projet professionnel qui peut prévoir le suivi d'une formation.



PACD

Possibilité d'exercer ses fonctions (projet professionnel) dans tout service ou établissement de l'EN ou de l'enseignement supérieur, ou dans le cadre d'une mise à disposition dans d'autres administrations ou organismes.

L'affectation est prononcée pour une durée de 1 an renouvelable dans la limite de 3 ans.

PALD

Ce dispositif remplace le réemploi à titre définitif au CNED.

Les rectorats doivent trouver des lieux d'affectation en PALD, au-delà du CNED, qui correspondent aux projets professionnels proposés.

Possibilité en fonction du projet professionnel d'exercer ses fonctions dans tout service ou établissement de l'EN ou de l'enseignement supérieur, dont l'avis aura préalablement été sollicité.

L'affectation est prononcée pour une durée de 4 ans et peut être renouvelée sans limite.

Un enseignant affecté sur un PACD ou un PALD continue d'être géré par le rectorat dont il dépendait avant cette affectation en ce qui concerne le suivi professionnel, médical, social et administratif.

Il continue d'être rémunéré par son académie, sauf l'enseignant affecté sur PALD au CNED rémunéré par le CNED.

Il est soumis aux obligations réglementaires de service correspondant au nouvel emploi occupé et il est sous l'autorité fonctionnelle du responsable de service dans lequel il exerce ses fonctions.

Si l'enseignant en PALD doit avoir un aménagement de poste ou un allégement de service dans la limite maximale de la moitié des obligations réglementaires de service (à cause de soins, de suivi médical...), cela ne peut avoir lieu qu'après avis du médecin conseiller technique ou du médecin de prévention, en liaison avec le service d'accueil.

17.5 Le reclassement professionnel

Connaître : L 84-16 du 11/01/1984 art 63, protocole relatif à l'emploi des handicapés dans la FP d'octobre 2001, L 2005-102 du 11/02/2005.

Le reclassement professionnel est un droit. L'intéressé doit en faire la demande et la CAPA de son corps doit l'examiner.

Il peut prendre 3 formes croissantes :

– adaptation du poste de travail si cela est possible,

– affectation sur un autre emploi du grade,

– détachement dans un autre emploi, inférieur ou supérieur, avec maintien du traitement acquis dans son corps d'origine.

Le D/FP 2000-198 du 06/03/2000 précise que *"le fonctionnaire qui a présenté une demande de reclassement dans un autre corps doit se voir proposer par l'administration plusieurs emplois pouvant être pourvus par la voie de détachement".*

Le traitement acquis dans le corps d'origine est maintenu jusqu'à éventuelle intégration dans le nouveau corps.

La C 2002-090 du 24/04/2000 (BO 18 du 02/05/2002) sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés, précise l'obligation de proposer un reclassement professionnel pour les enseignants devenus inaptes à leurs fonctions.

Elle demande aux académies d'élargir et de diversifier les possibilités. Ce reclassement doit faire partie de la politique de gestion des ressources humaines de l'académie (y sont impliqués le DRH, les chefs d'établissement, les corps d'inspection, la DPE, le médecin de prévention, le médecin conseiller technique auprès du Recteur, l'assistant(e) social(e) et le "correspondant handicap").

Le SNEP départemental et académique doit être informé et sollicité : tout refus de reclassement doit être dénoncé. Le SNEP national intervient dans ce sens.



17.6 La retraite anticipée pour invalidité

L'aide des services de GRH doit être sollicitée en cas de difficultés rencontrées.

Elle ne peut être prononcée, à la demande de l'agent ou d'office, qu'après consultation de la commission de réforme et après que l'administration ait proposé un reclassement professionnel. Cette commission doit donner un avis sur la réalité des infirmités, leur imputation éventuelle au service, le taux d'IPP qu'elles entraînent et l'incapacité permanente de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

La jouissance de la pension de retraite est immédiate quels que soient l'âge et l'ancienneté.

Avec la réforme des retraites de 2010, création de l'art R49 bis dans le Code des pensions, D 2011-421 : dans tous les cas, la décision d'admission à la retraite pour invalidité prise en application de l'art L 31 (la décision finale est prise conjointement par le ministère de l'EN et le ministre du budget) est subordonnée à l'avis conforme du ministre chargé du budget.

17.7 Les comités médicaux et les commissions de réforme

Aux niveaux départemental et national, des organismes sont chargés de donner un avis médical et/ou administratif sur les congés à attribuer. La décision appartient à l'administration qui doit la motiver et indiquer les voies de recours éventuel en cas de contestation.

Selon l'objet, l'avis relève du comité médical (2 médecins généralistes, plus 1 spécialiste si besoin, 1 représentant de l'ARS et 1 administratif de l'IA ou du rectorat) ou de la commission de réforme (comité médical, plus 1 contrôleur financier et 2 représentants des personnels concernés, nommés sur proposition des élus de la CAPA du corps).

Attention : avec la mise en place des CHSCT des évolutions sont possibles, notamment sur la représentativité des personnels et le fonctionnement des Commissions de Réforme.

Dans chaque académie, un poste de médecin conseiller technique auprès du recteur et un, voire plusieurs postes de médecins de prévention à l'IA, doivent être pourvus. Ce médecin est souvent insuffisamment sollicité par les collègues alors qu'il doit, notamment dans le cadre du "Service de GRH" comprenant également des assistantes sociales, intervenir pour proposer des meilleures solutions au profit des personnels rencontrant des problèmes de santé. Le DRH peut aussi être sollicité. Une visite annuelle pour les personnels à risques ou tous les 5 ans pour les autres personnels, peut lui être demandée (protocole du 28/07/1994).



> Dans les commissions de réforme pour tout ce qui concerne les accidents et leurs suites et dans les CAPA (notamment pour les PACD et PALD), les représentants des personnels, étant informés sur ies dossiers grâce aux éléments transmis en amont par les collègues, jouent un rôle important et souvent décisif.

17.8 Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail

Connaître : D 2011-774 du 28/05/2011 portant modification du D 82-453 du 28/05/1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la FP, C 33612 du 08/08/2011.

Le SNEP et la FSU demandaient depuis longtemps la transformation des CHS en CHSCT.

C'est l'innovation majeure à laquelle nous souscrivons pleinement dans les accords sur la santé et sécurité au travail dans la FP signés en novembre 2009. Les CHSCT sont désormais le lieu principal de débat sur les questions de santé sécurité et conditions de travail et permettent de participer à l'analyse des risques, des conséquences de l'organisation du travail et de proposer des mesures pour améliorer l'hygiène et la sécurité. Pour les Risques Psychosociaux (RPS) et les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), le champ d'action étant plus large, l'extension des compétences des CHSCT était indispensable. Il leur est attribué de nouvelles compétences, notamment des pouvoirs de contrôle, de proposition et des droits nouveaux. Ils travaillent sur les actions à mener et identifient les moyens humains et matériels à consacrer à la prévention des risques (concertation sur des plans d'action RPS ou DUER par exemple).

Il faudra aussi faire respecter la réglementation existante :

– nommer des personnels chargés de la mise en œuvre des règles "hygiène et sécurité" et les former,

– mettre en place le DUER dans chaque établissement et le faire connaître à tous les personnels,

– respecter le droit de retrait en cas de danger grave et imminent,

– faire créer un vrai service de médecine de prévention dans les académies avec des personnels qualifiés (médecins, infirmiers, secrétaires...) et un budget conséquent pour un bon fonctionnement. L'absence d'une réelle médecine de prévention pénalise un certain nombre d'enseignants d'EPS, notamment par le manque de reconnaissance des maladies professionnelles et par le problème du reclassement professionnel en cas d'inaptitude définitive à l'enseignement de l'EPS.

Toujours rattachés aux CT, les membres des CHSCT seront désignés en fonction de la représentativité acquise par les élections aux CT.

17.9 Conditions de travail, santé et sécurité dans les établissements

Dans chaque établissement, l'employeur doit mettre 2 registres à la disposition des personnels : le registre de signalement d'un danger grave et imminent et le registre de santé sécurité au travail. Ce sont des outils pour agir au quotidien sur les conditions de travail, la sécurité et la santé, pour signaler officiellement des problèmes matériels ou humains rencontrés ou observés. Ils seront utiles à la réalisation du DUER. Il est important d'imposer leur mise en œuvre.

▶ Le registre de signalement de danger grave et imminent

Instrument de base du droit de retrait (voir chapitre responsabilité et sécurité) et outil d'alerte pour obtenir une réponse face à des situations qui portent gravement atteinte à la santé physique et psychique. Ce registre permet d'alerter, d'informer officiellement et de garder une trace. Le droit de retrait doit impérativement impliquer de renseigner le registre. Mais il est également possible d'y signaler une situation dangereuse sans se retirer immédiatement si le danger n'est pas immédiat mais très proche ou probable. Le chef d'établissement doit alors analyser la situation et apporter des réponses.

▶ Le registre de santé et sécurité au travail

D'un usage souple et facilement accessible (sa localisation doit être clairement signalée), il permet de noter, d'enregistrer, au jour le jour les faits ou les événements qui détériorent les conditions de travail ou qui engendrent un risque pour la santé et la sécurité des personnels et des usagers. Il recense et conserve les remarques ou demandes des personnels et les réponses de l'administration (ou l'absence de réponse). On peut y reporter toutes observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il n'y a pas de liste exhaustive des risques.

> Ne pas attendre qu'un accident se produise : tous les incidents, situations dangereuses ou événements potentiellement dangereux doivent être signalés, qu'ils soient d'origine matérielle ou humaine. Pour chaque inscription il faut s'identifier, dater et garder une copie.

▶ Le Document Unique d'Évaluation des Risques

Connaître : D n° 2001-1016 du 05/11/2001.

Ce document doit exister dans chaque établissement, il centralise toutes les informations sur tous les risques constatés pour chaque unité de travail, ainsi que les mesures envisagées pour les supprimer ou les limiter. Lorsqu'il est informatisé, on doit disposer d'une version papier pour consultation.

Le CE est responsable de sa réalisation et de son actualisation au moins annuelle. Il est parfois conservé par l'agent comptable ou l'assistant de prévention. Il doit être accessible aux représentants du personnel. Sur chaque problème repéré, l'employeur doit apporter une solution (supprimer ou limiter le risque) et organiser un programme de prévention.

> Le CE doit impliquer les personnels pour son élaboration. Lorsque les personnels sont effectivement associés à cette démarche, le DUER permet une réflexion collective sur les conditions de travail. On ne demande pas aux personnels de devenir des experts de la sécurité et des risques professionnels. Il faut partir de l'expérience quotidienne, des fiches du registre sécurité et santé au travail, d'observation simple en situation de travail, pour noter ce qui semble potentiellement dangereux pour la santé physique ou mentale. Les risques professionnels ne sont pas systématiquement associés à un lieu. Les nouvelles technologies de communication, les relations interpersonnelles, les choix organisationnels induisent des risques psycho sociaux (RPS) à prendre en compte dans les actions de prévention. Il est donc important d'intégrer les RPS au DUER.

17.10 La commission hygiène et sécurité

Il est obligatoire de mettre en place une CHS dans les lycées professionnels, les lycées technologiques et les collèges dans lesquels il y a une SEGPA, facultatif dans les autres établissements. Il faut demander sa création en CA en début d'année. La CHS ne possède pas les attributions d'un CHSCT, mais permet de traiter des questions liées à la sécurité des personnels, des usagers et des locaux.

> Les enseignants d'EPS doivent être vigilants au bon fonctionnement de la CHS dans leur établissement. Du fait de la spécificité du métier, ils sont particulièrement exposés aux problèmes de sécurité, d'hygiène…

Désolé les enfants la mairie utilise le Gymnase pour le repas de Noël des personnes agées
CS

18 Droits sociaux

18.1 Congés

Connaître : L 84-16 du 11/01/1984, dispositions statutaires à la FP d'État
Pour les congés de maternité, d'adoption et de paternité, les demandes sont à faire auprès du CE.

▶ Congé de maternité

NS EN 86-233 du 19/08/1986, C FP/4 1864 du 09/08/1995, C 96-152 du 29/02/1996, C DGAPF B9 du 12/07/2007, code SS : art L331-3 à 331-6

		Durée totale du congé (en semaines)	Période prénatale (en semaines)	Période postnatale (en semaines)
Grossesse simple	L'intéressée ou le ménage a moins de 2 enfants	16	6 (1)	10 (4)
	L'intéressée ou le ménage assume déjà la charge d'au moins 2 enfants ou l'intéressée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables	26	8 (1) (2)	18 (4)
Grossesse gémellaire		34	12 (1) (3)	22 (4)
Grossesse triplés ou plus		46	24 (1)	22 (4)

(1) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé parental peut être augmenté de 2 semaines.
(2) La période prénatale peut être augmentée de 2 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
(3) La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum sans justification médicale. La période postnatale est alors réduite d'autant.
(4) En cas d'état pathologique attesté par certificat médical comme résultant des couches, le congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines.

Vu la spécificité du métier d'enseignante d'EPS, le SNEP-FSU revendique un suivi sérieux avant et pendant la grossesse, un allongement du congé de maternité (notamment prénatal), un aménagement ou allègement des horaires de service avec maintien du plein traitement sans pénalisation sur la carrière.

Déclaration de grossesse

La première constatation médicale de grossesse doit être faite avant la fin du 3ème mois, et la déclaration adressée avant la fin du 4ème mois :
– pour les titulaires, par voie hiérarchique auprès de l'administration,
– pour les non-titulaires, à la caisse de sécurité sociale.
La demande par voie hiérarchique, doit préciser les dates extrêmes du congé en fonction de la date présumée de l'accouchement (certificat médical).

Durée du congé de maternité

– 1er ou 2ème enfant : 16 semaines.
6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 10 semaines après l'accouchement.
Une partie de la période prénatale peut être reportée sur la période postnatale sur avis du médecin chargé de la prévention et sur présentation d'un certificat du médecin qui a pratiqué l'examen prénatal du 6ème mois. Ce certificat doit préciser que compte tenu des conditions de travail, de transport, du déroulement de la grossesse, un certain nombre de jours peuvent être reportés du repos prénatal sur le repos postnatal.
– 3ème enfant ou suivant(s) : 26 semaines.
Si l'enseignante ou le ménage a la charge d'au moins deux enfants (au sens des règles applicables en matière d'allocations familiales) ou si elle a mis au monde deux enfants nés viables (inscrits à l'état civil, au registre des naissances ou au registre des décès) :
8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 18 semaines après l'accouchement.
Il y a possibilité de reporter 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal.
– En cas de naissances multiples (L 94-629 du 25/07/1994, art 25-I).
Jumeaux : le congé de maternité est porté à 34 semaines.
Triplés : le congé de maternité est porté à 46 semaines (le repos prénatal est de 24 semaines).
Lorsqu'à la date de l'accouchement, l'enfant n'est pas viable ou que le nombre de semaines n'atteint pas le seuil prévu, le repos postnatal est de 10 semaines (22 en cas de naissances multiples). Mais la durée du repos prénatal ne peut être remise en cause (D 800-08 du 20/08/2008, A du 20/08/2008, C DGCL/DACS/DHOS/DGS/09/182 du 19/06/2009).

Cas d'absence de demande

À défaut de demande de la part de l'intéressée, l'administration procédera à la mise en congé d'office 2 semaines avant la date présumée et pour une période minimum de 6 semaines après l'accouchement.

Congés supplémentaires

– pour grossesse pathologique : un congé supplémentaire de 2 semaines peut être accordé à tout moment de la grossesse, si celle-ci est déclarée sur présentation d'un certificat médical.
– pour couches pathologiques : en cas d'arrêt de travail nécessité par les suites des couches, le congé postnatal peut être augmenté dans la limite de 4 semaines.
Ces prolongations doivent faire l'objet d'une prescription particulière.

Attention : le congé pour grossesse pathologique est accordé dans le cadre du congé maternité et se fait comptabiliser au titre de l'assurance maternité, mais celui pour couches pathologiques est considéré dans le cadre d'un congé de maladie ordinaire et est comptabilisé au titre d' l'assurance maladie.

Erreur sur la date présumée de l'accouchement

Elle ne peut porter préjudice à l'intéressée (L du 12/07/1978), un congé de maladie ordinaire est donc comptabilisé au titre de l'assurance maladie.
– Accouchement retardé : le retard entre la date présumée de l'accouchement et la date effective est pris au titre du congé de maternité.
– Accouchement prématuré : si l'accouchement a lieu après le 181ème jour de gestation, la durée du congé de maternité n'est pas réduite. En conséquence, le repos prénatal non utilisé est reporté sur la période postnatale. Si l'accouchement a lieu avant le 181ème jour, l'intéressée ne peut prétendre qu'à un congé de maladie, sauf si l'enfant est né viable.
– Hospitalisation de l'enfant : si l'enfant est resté hospitalisé plus de 6 semaines après l'accouchement, la mère peut demander le report de tout ou partie du congé postnatal auquel elle peut prétendre.

Situation administrative

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité. Les enseignantes continuent à percevoir l'intégralité de leur traitement, cotisent à la retraite et continuent à avancer dans leur carrière.
Si l'enseignante travaillait à temps partiel, elle doit percevoir durant le congé de maternité l'intégralité du traitement à taux plein. La durée du congé de maternité compte intégralement pour les droits à pension.



Autorisations d'absence pendant la grossesse

La C DGAPF B9 du 12/07/2007 concernant l'assouplissement du régime de congé de maternité (fonctionnaires et ANT de l'État) précise que pour un 1er ou 2ème enfant, le congé prénatal de 6 semaines peut être réduit à 3 semaines maximum (sur demande et justificatif médical), ce qui augmente d'autant plus la durée postnatale (13 semaines). Pour un 3ème enfant et plus, le congé prénatal de 8 semaines peut être réduit à 5 semaines maximum ce qui permet le report sur le congé postnatal (21 semaines). Ce dispositif s'applique également en cas de naissances multiples.

Si la possibilité de reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal existait déjà à l'EN, il fallait, pour en bénéficier, que l'enseignante soit "en activité effective" avant le début de son congé. Avec cette nouvelle circulaire, une enseignante en congé scolaire la veille du début de la période prénatale de son congé de maternité peut désormais bénéficier du report d'une partie de la période prénatale.

Une femme enceinte de jumeaux ou d'un enfant de 3ème rang ou plus conserve la possibilité de choisir l'option inverse. Elle peut décider de rallonger la durée du congé prénatal (dans la limite de 4 semaines pour des jumeaux et de 2 semaines à partir du 3ème enfant) et de réduire d'autant la durée de son congé postnatal.

▶ *Congé d'adoption*

L 93-121 du 27/01/1993 art 55-I, L 2005- 843 du 26/07/2005 art 7

Le congé d'adoption peut être réparti entre la mère et le père adoptifs lorsque les 2 conjoints travaillent (la durée du congé ne peut pas être fractionnée plus de 2 périodes, dont la plus courte ne peut être inférieure à 11 jours).

Il convient donc d'accorder le congé à la mère ou au père qui en fait la demande sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période. En revanche, celui-ci (père ou mère) bénéficie du congé de 3 jours.

Fournir à l'administration la copie de la proposition d'accueillir un enfant.

Il n'y a aucun délai pour formuler la demande de congé.

Le droit au congé d'adoption est également ouvert (L 94-629 du 25/07/1994) à une personne pour qui le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une autorité compétente d'un état étranger confie un enfant en vue de son adoption.

– 1er ou 2ème enfant : la durée du congé d'adoption est de 10 semaines après l'arrivée de l'enfant au foyer (possibilité de le prendre une semaine avant) ; en cas de partage du congé entre les parents, cette durée est majorée de 11 jours.
– Pour une adoption portant à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge au foyer, la durée est portée à 18 semaines, majorée de 11 jours en cas de partage entre les parents.
– En cas d'adoptions multiples, le congé est de 22 semaines, majoré de 18 jours en cas de partage entre les parents.
– Une disponibilité de 6 semaines peut être accordée aux enseignants désirant se rendre à l'étranger pour adopter un enfant.

▶ *Congé parental d'éducation*

D 85-986 du 16/09/1985 modifié par D 02-684 du 30/04/2002 et D 07-1542 du26/10/2007, C 2045 du 13/03/2003, D 08-568 du 17/06/2008, C FP 2165 du 25/06/2008, L 2012-347 du 12/03/2012, D 2012-1061 du 18/09/2012.

Il est de droit et peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit :

– pour la mère après congé de maternité ou d'adoption sans obligation de continuité entre les 2 congés,
– pour le père après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Il est accordé par période de 6 mois renouvelable et prend fin au 3ème anniversaire de l'enfant ou 3 ans après l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. La dernière période peut donc être inférieure à 6 mois.

La demande de congé doit être faite au moins 2 mois avant la date choisie pour le début du congé.

Les demandes de renouvellement doivent être faites 2 mois au moins avant la fin de la période de congé en cours.

Le décret de 2012 supprime la règle de non concomitance et crée un droit individuel de congé pour les 2 parents : les 2 parents peuvent donc être en congé parental en même temps.

L'art 56 du D de 1985 permet à tout fonctionnaire en congé parental de demander que la durée du congé soit écourtée. Dans ce cas, le fonctionnaire ne peut bénéficier à nouveau, au titre du même enfant, d'une nouvelle période de congé parental.

La réintégration doit être demandée 2 mois au moins avant la fin du congé.

Les personnels de 2nd degré conservent leur poste pendant 6 mois (demander confirmation auprès de chaque rectorat), et peuvent remplir un dossier de mutation s'ils le souhaitent.

Le ou la fonctionnaire cesse de bénéficier de ses droits à rémunération. Pour les parents dont les enfants sont nés ou adoptés après le 01/01/2004 (L 2003-775 du 21/08/2003, réforme des retraites), le congé parental est validé à temps plein pour la durée de service et est pris en compte pour le calcul de la pension. Les droits à avancement sont réduits de moitié à partir de la 2ème année. Le reclassement est fait à la date de réintégration. Pendant le congé parental il est possible de suivre une formation continue sans rémunération.

Il est possible sous certaines conditions de bénéficier du complément de libre choix d'activité (CLCA). Pour un 3ème enfant, un congé parental d'un an (COLCA), rémunéré, peut être attribué : D 06-732 du 22/O6/2006. (Voir § 17.2 PAJE)

Pour les enfants nés ou adoptés après le 01/04/2014, le montant est de 390,52 euros par mois avec ou sans perception de l'allocation de base. Il peut être partagé entre la mère et le père.

Attention : si vous choisissez cette option, vous ne pourrez prétendre ultérieurement à l'autre formule.

▶ *Naissance d'un enfant*

Instruction n° 7 du 23/03/1950

Il est accordé au père un congé de 3 jours à l'occasion de chaque naissance (et père ou mère à l'occasion d'un congé d'adoption). Le congé est de 3 jours ouvrables consécutifs ou non, mais inclus dans une période de 15 jours après la naissance.

▶ *Congé de paternité*

C FP/3, FP/4 2018 du 24/01/2002

Dans le cadre de la loi de financement de la SS pour 2002 (art 55, IV de la L 2001-1246 du 21/12/2001) il est institué un congé de paternité.

Celui-ci est accordé en cas de naissance ou d'adoption pour une durée de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples).

La branche famille de la SS finance les indemnités journalières liées à ce congé, mais elles sont payées par la caisse d'assurance maladie. Le salaire net est maintenu.



Ce congé doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Il doit être demandé 1 mois avant la date de départ souhaitée. La demande doit être adressée au recteur ou à votre chef de service par voie hiérarchique. Fournir l'acte de naissance ou l'acte de reconnaissance, ou la photocopie du livret de famille.

Ce congé peut être précédé des 3 jours d'autorisation d'absence octroyés au père, mais il faut rappeler que ces 3 jours doivent être pris dans les 15 premiers jours qui suivent la naissance de l'enfant.

▶ *Congé de Présence Parentale*

D 06-536 du 11/05/2006

Lorsqu'un enfant est gravement malade, handicapé, accidenté ou hospitalisé, un congé de présence parentale peut être demandé. Ce congé peut être une cessation d'activité ou une activité à temps partiel. Il est de droit.

Le parent doit informer par écrit le service gestionnaire et fournir, avec sa demande, une attestation du médecin certifiant la gravité de l'état de santé de l'enfant rendant nécessaire la présence de l'un de ses parents.

Le congé débute à la date de la demande et la durée pour un même enfant et pour la même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois . La durée initiale est celle de la présence définie dans le certificat médical. Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Les jours en congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein, en ce qui concerne les droits à avancement, promotion et formation.

Ce congé est pris en compte pour la constitution du droit à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 01/01/04, dans la limite de 3 ans par enfant.

Il n'y a pas perte de poste.

Ce congé est accompagné d'une nouvelle Allocation Journalière de Présence Parentale (voir § 17.2 AJPP).

▶ *Congé de solidarité familiale*

D 04-1213 du 16/11/2004 portant application de l'art L 225-15 du code du travail, modifié par L 03-775 du 21/8/2003 portant réforme des retraites.
D 11-50 du 11/01/2011 et C du 24/03/2011

Ce congé, cessation complète d'activité ou temps partiel, permet de s'absenter pour assister un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital. Il s'adresse aux titulaires, stagiaires et agents contractuels.

La demande est à faire par écrit 15 jours avant la date de début du congé (si urgence, le congé peut débuter dès réception de la demande) auprès de l'administration, accompagnée d'un certificat médical attestant que la personne souffre d'une pathologie risquant d'entraîner sa disparition.

Ce congé est de droit et non rémunéré. Il est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois (possibilité de périodes fractionnées ou en temps partiel).

Pour les titulaires et les stagiaires, cette période de congé est assimilée à une période de service effectif.

Une allocation journalière d'accompagnement est versée : 55.15 euros par jour pendant 21 jours en cessation complète d'activité et 27.58 euros par jour sur 25 jours en période fractionnée.

18.2 Prestations Familiales

Connaître : C FP/4 2078 du 23/08/2004

L'intégralité des prestations familiales est versée par la CAF directement à l'intéressé.

Ne pas confondre les prestations d'action sociale "familiale" interministérielles et le supplément familial de traitement qui sont gérés par les rectorats.

Conditions générales d'attribution : avoir un ou plusieurs enfants à charge et résider en France.

Des conditions particulières existent pour chaque prestation.

Notions d'allocataire et d'attributaire :

L'allocataire est la personne physique à qui est reconnu le droit aux prestations familiales. Pour un couple, c'est celui des deux qu'ils ont désigné ensemble.

L'attributaire est celui qui perçoit les prestations familiales. En cas de divorce, de séparation de droit ou de fait des époux ou de cessation de la vie commune de personnes vivant jusque là maritalement, et si l'une ou l'autre a la charge effective et permanente de l'enfant, l'allocataire est celui qui a la garde de l'enfant.

La base mensuelle du calcul des prestations familiales est fixée annuellement par décret pour la période du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante, mais le barème des prestations est aussi révisé au 1er avril. Celle-ci est de 406,21 euros au 01/04/2014.

Pour les prestations soumises à un plafond de ressources, les ressources prises en compte sont celles des revenus de l'année civile qui précède l'année de paiement.

Les prestations familiales supportent la CRDS au taux de 0,5 % sauf l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH).

Cas particuliers : En cas de travail à temps partiel, congés, disponibilité, le droit aux prestations est maintenu intégralement.

▶ *Prestation d'Accueil du Jeune Enfant*

Depuis le 01/01/2004, la PAJE est attribuée pour un enfant né ou adopté.

Les démarches sont à faire auprès de la CAF.

Elle se compose d'une prime à la naissance ou à l'adoption suivie d'une allocation de base, toutes deux versées sous condition de ressources, et d'un complément de libre choix du mode de garde ou d'activité.

PAJE - Montants à partir du 01/04/2014

	Naissance	Adoption	Montant
Prime à la naissance ou à l'adoption sous conditions de ressources. Elle est cumulable avec l'ensemble des autres prestations	Elle est versée en une seule fois dès le 7ème mois de grossesse	Elle est versée au plus tard le 2ème mois qui suit l'arrivée de l'enfant au foyer (versée même si l'enfant a plus de 3 ans et moins de 20 ans)	923.08€ pour les enfants adoptés ou accueillis en vue d'adoption, le montant de la prime est de 1 846,15€
Allocation de de base sous conditions de ressources. Elle est non cumulable avec le complément familial. Dans les DOM : elle n'est pas cumulable avec les allocations familiales et leurs majorations pour âge versées au titre d'un seul enfant à charge	Pour le 1er mois, le montant varie en fonction du jour de naissance de l'enfant. Elle est versée jusqu'à 3 ans (naissances multiples elle est versée autant de fois que de naissances)	Elle est versée, dès l'arrivée (pour le 1er mois, le montant varie en fonction de la date d'arrivée) de l'enfant au foyer et pendant 36 mois dans la limite des 20 ans de l'enfant (adoptions multiples simultanées. Elle est versée autant de fois que d'adoptions). Depuis le 01/01/07, elle est cumulée avec l'allocation du soutien familial.	184,62 €

PAJE - Plafonds de ressources annuels 2014

	1 enfant	2 enfants	3 enfants
Ménage avec 1 revenu	34 819 €	41 783 €	50 140 €
Ménage avec 2 revenus ou allocataire isolé	46 014 €	52 978 €	61 335 €

Compléments de libre choix, à compter du 01/04/2014.

Le complément de libre choix d'activité (CLCA) est remplacé, à compter du 01/10/2014, par une *"prestation partagée d'éducation de l'enfant"*. C'est ce que prévoit la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, publiée le 05/08/2014. La loi prévoit que cette nouvelle prestation concernera les enfants nés ou adoptés à partir du 01/10/2014. Pour les enfants nés ou adoptés avant le 01/10/2014, les dispositions antérieures ci-dessous demeureront applicables.



Complément de libre choix d'activité (non cumulable avec le complément familial)

Pour les parents qui cessent de travailler,
Pour les parents qui décident de travailler à temps partiel pour s'occuper de leur enfant,
Il est versé dès le 1er enfant mais **seulement pour 6 mois dans ce cas**, sans possibilité de fractionnement, dès le mois de naissance, d'accueil, d'adoption ou dès la fin du congé de maternité, de paternité ou d'adoption.
Pour les familles de 2 enfants ou plus, il est versé le 1er jour du mois civil suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant jusqu'au mois précédent ses trois ans (6 ans pour des triplés).
Pour en bénéficier, il faut avoir travaillé 2 ans dans les 2 ans qui précèdent la naissance d'un 1er enfant
Dans les 4 ans s'il s'agit du 2ème
Dans les 5 ans s'il s'agit d'un 3ème ou plus.
L'allocation est versée jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Le droit à l'allocation peut dépasser le 3ième anniversaire de l'enfant tant que 12 mois n'ont pas été versés.
Le complément à taux partiel peut être attribué à chacun des 2 parents (la somme des 2 compléments ne peut dépasser celle d'un taux plein).

Enfants nés ou adoptés avant le 01/04/2014

CLCA	Net mensuel
En cas de non perception de l'allocation de base :	
- Taux plein	576.24 €
- Taux partiel <50%	438.17 €
- Taux partiel entre 50 et 80%	331.35 €
En cas de perception de l'allocation de base :	
- Taux plein	390.52 €
- Taux partiel <50%	252.46 €
- Taux partiel entre 50 et 80%	145.63 €

Enfants nés ou adoptés après le 01/04/2014 (montant identique que vous perceviez ou non l'allocation de base de la PAJE). Le CLCA mensuel s'élève uniquement à :
- Taux plein 390.52 €
- Taux partiel <50% 252.46 €
- Taux partiel entre 50% et 80% 145.63 €

Congé parental d'une année avec Complément optionnel de Libre Choix d'Activité (COLCA) : D 06-732 du 22/06/2006
Il s'applique aux parents de 3 enfants dont le dernier est né ou adopté à compter du 1er juillet 2007. C'est une allocation plus importante que le CLCA mais versée pendant une période maximale de 12 mois décomptée à partir de la naissance ou de l'adoption.
Attribué aux personnes choisissant de ne pas exercer d'activités professionnelles pendant cette durée et justifiant de 2 années de travail dans les 5 ans qui précèdent la naissance. Les personnes choisissant un temps partiel en sont exclues.

Enfants nés ou adoptés avant le 01/04/2014

COLCA	Nets mensuels
En cas de non perception de l'allocation de base	824.06 €
En cas de perception de l'allocation de base	638.34 €

Enfants nés ou adoptés après le 01/04/2014

Montant identique que vous perceviez ou non l'allocation de base de la PAJE (638.34 € mensuel).

Complément de libre choix du mode garde (non cumulable avec le CLCA à taux plein)

Pour les parents qui emploient une assistante maternelle agréée ou une personne à domicile pour assurer la garde de leurs enfants de moins de 6 ans.
Il comprend :
Prise en charge partielle de la rémunération du salarié qui varie en fonction de l'âge de l'enfant et des ressources de la famille,
Prise en charge des cotisations sociales pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée
A hauteur de 50% dans la limite d'un plafond pour l'emploi d'une garde à domicile (2014 : 442 € par mois jusqu'aux 3 ans de l'enfant et 221 € de 3 à 6 ans),
Possibilité pour les parents de passer par une entreprise ou une association (sans être donc employeurs directs),
En tant qu'employeurs, les parents recevront un carnet "PAJEMPLOI" pour déclarer la rémunération d'un salarié.
Les planchers et plafonds de ressources du complément mode de garde sont fonction du nombre d'enfants à charge

Nombre d'enfants à charge	Plancher	Plafond
1 enfant	20 285 €	45 077 €
2 enfants	23 164 €	51 475 €
3 enfants	26 043 €	57 873 €
Par enfant en plus	+ 2 879 €	+ 6 398 €

Complément de libre choix du mode de garde (taux valable du 01/04/2014 au 31/03/2015)

	0 à 3 ans	3 à 6 ans
Emploi direct		
Revenus ≤ Plancher	460.93 €	230.47 €
Plancher < Revenus ≤ Plafond	290.65 €	145.34 €
Revenus ≥ Plafond	174.37 €	87.19 €
Association ou entreprise		
Assistante maternelle		
Revenus ≤ Plancher	697.50 €	348.75 €
Plancher < Revenus ≤ Plafond	581.25 €	290.63 €
Revenus ≥ Plafond	465.01 €	232.51 €
Garde à domicile		
Revenus ≤ Plancher	842.84 €	421.43 €
Plancher < Revenus ≤ Plafond	726.55 €	363.28 €
Revenus ≥ Plafond	610.32 €	305.16 €

L'enfant doit être gardé par un organisme de ce type au minimum 16h dans le mois et le complément versé ne doit pas excéder 85% de la dépense engagée pour la garde.



▶ Prestations soumises à conditions de ressources

Complément familial

Il est attribué aux familles ayant à charge au moins 3 enfants, tous âgés de 3 ans et plus et moins de 21 ans.

Son montant est de 167,34 euros par mois (2014). Pour les DOM, quelque soit le nombre d'enfants à charge : 95,58 euros (uniquement plafond de ressources de la colonne 3).

Complément familial - Plafonds de ressources 2012 - Période de paiement du 01/01/2014 au 31/12/2014

Complément familial - Plafonds de ressources 2012
Période de paiement du 01/01/2014 au 31/12/2014

Nombre d'enfants	Couple avec 1 seul revenu (métropole)	couple avec 2 revenus (métropole)	Plafonds particuliers : DOM et ARS
1 enfant	/	/	24 137 €
2 enfants	/	/	29 707 €
3 enfants	37 295 €	45 623 €	35 277 €
4 enfants	43 511 €	51 839 €	40 847 €
Par enfant en plus	+ 6 216 €	+ 6 216 €	+ 5 270 €

Revenu de solidarité active

Le RSA remplace depuis 2009 l'allocation de parent isolé (API). Il vise à assurer un revenu minimum par mois. Le montant est calculé de la façon suivante : (Montant forfaitaire + 62% des revenus d'activité du foyer) – (ressource du foyer + forfait d'aide au logement).

Le montant forfaitaire est déterminé en fonction de la composition du foyer. Il peut être majoré durant une période limitée si personne isolée avec au moins un enfant à charge ou à naître.

RSA - Montants forfaitaires

Nombre d'enfant(s)	personne seule	en couple
0	499.31 €	748.97 €
1	748.97 €	898.76 €
2	898.76 €	1048.55 €
Par enfant en plus	+ 199.72 €	+ 199.72 €

Si aide au logement ou si pas ou plus de charge de logement, le RSA est déduit d'un montant forfaitaire :
- 59,92 euros pour une personne seule,
- 119,84 euros pour 2 personnes,
- 148,30 euros pour 3 personnes ou plus.

Allocation de rentrée scolaire (ARS)

Il faut avoir un ou plusieurs enfants à charge, âgés de 6 à 18 ans (entre 16 et 18 ans, un justificatif de scolarité ou d'apprentissage doit être fourni). Plafonds de ressources de la colonne 3.

Depuis 2008, l'ARS est modulée en fonction de l'âge des enfants, année scolaire 2014-2015 :
362,63 euros, pour les enfants jusqu'à 10 ans
382,64 euros, pour les 11-14 ans
395,90 euros, pour les 15-18 ans

▶ Prestations non soumises à conditions de ressources

Allocations familiales

D 08-409 du 28/04/2008

Les familles ayant au moins 2 enfants pour la métropole, 1 enfant pour les DOM, de moins de 20 ans à charge bénéficient des allocations familiales

Allocations de base métropole et DOM
(Montants du 01/04/2014 au 31/03/2015)

Nombre d'enfants	Montant net
1 enfant : DOM uniquement	23.78 €
2 enfants : Métropole et DOM	129.35 €
3 enfants : Métropole et DOM	295.05 €
Par enfant supplémentaire	+ 165.72 €

Majoration dans les DOM	Montant net
A partir de 11 ans	+ 14.92 €
A partir de 16 ans	+ 22.92 €

Une majoration de 64,37 euros est attribuée par enfant à partir de 14 ans en métropole et DOM à condition d'avoir au moins 3 enfants à charge.

En garde alternée, il est possible pour chaque parent de toucher la moitié de allocations familiales.

Allocation de soutien familial (ASF)

Elle est versée pour un enfant dont la filiation n'est pas établie, pour un orphelin ou lorsque le(s) parent(s) ne fait (font) pas face à l'obligation "d'entretien".

Montant 2014 :
Carence parentale totale : 127,33 euros
Carence d'un des deux parents : 95,52 euros

Allocation Journalière de Présence Parentale (AJPP)

Durant le congé de présence parentale, il est possible de percevoir l'AJPP. Elle est versée par la CAF. Dans une période maximale de 3 ans, 310 allocations peuvent être accordées. Elles sont versées mensuellement, correspondant au nombre de jours d'absence pris au cours de chaque mois (limité à 22 jours).

Montant du 01/04/2014 au 31/03/2015 :
42,97 euros pour un couple,
51,05 euros pour une personne seule.

Si les dépenses liées à l'état de santé de l'enfant sont importantes, un complément d'un montant mensuel de 109,50 euros peut être versé sous certaines conditions.

Allocation d'Éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Elle remplace l'AES et est attribuée à toute famille dont un enfant de moins de 20 ans a un handicap reconnu à 80 % (et 50 % s'il est dans une institution spécialisée, s'il bénéficie d'un service d'éducation spéciale ou de soins à domicile) par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. La demande et les pièces justificatives doivent être adressées à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).Pour un enfant placé en internat dans une institution qui touche directement cette allocation et dont les frais de séjour sont pris entièrement en charge par l'assurance maladie, les parents ne touchent pas l'AEEH.

AEEH - Montants du 01/04/2014 au 31/03/2015

	Net par mois	Majoration parent isolé	Conditions
Allocation de base	129.99 €		Attribuée pour tous les cas, avec en plus le montant de la catégorie. L'ouverture du droit à l'un des 6 compléments est appréciée en fonction du recours à une tierce personne, de l'importance des dépenses supplémentaires engagées ou de l'obligation d'interruption totale ou partielle d'activité professionnelle d'un des parents
Complément 1ère catégorie	97.49 €	52.81 €	
Complément 2ème catégorie	264.04 €		
Complément 3ème catégorie	373.71 €	73.12 €	
Complément 4ème catégorie	579.13 €	231.54 €	
Complément 5ème catégorie	740.16 €	296.53 €	
Complément 6ème catégorie	1 103.08 €	434.64 €	



Prestations logement au titre des prestations familiales

– L'Aide Personnalisée au Logement (APL) s'adresse aux locataires ou propriétaires avec possibilité de contracter différents prêts :

- Prêt d'Accession Sociale (PAS).
- Prêt aide à l'Accession à la Propriété (PAP) et prêt à taux 0 % (PTZ)
- Prêt Conventionné (PC)

– L'Allocation de Logement à caractère Familial (ALF).

Il faut avoir moins de 5 ans de mariage et moins de 40 ans au moment du mariage ou au moins un enfant à charge.

– L'Allocation de Logement à caractère Social (ALS)

– La prime de déménagement qui s'adresse aux familles qui ont au moins 3 enfants à charge (nés ou à naître), sous certaines conditions.

– Le prêt à l'amélioration de l'habitat. Il faut être bénéficiaire d'une prestation familiale.

Les demandes sont à faire auprès de la CAF dont vous dépendez.

18.3 Prestations d'action sociale

L 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligation des fonctionnaires, modifiée par L 07-148 du 2/02/2007 de modernisation de la FP, D 06-21 du 06/01/2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'État.

Elles prennent en compte des situations sociales particulières et sont différentes des prestations familiales.

Elles entrent dans le cadre de l'action sociale qui est loin d'être florissante au ministère de l'EN. En effet, les services sociaux de l'EN restent parmi les moins développés des ministères.

Les aides sociales sont définies par :

– la FP et le budget pour les prestations interministérielles (PIM),

– l'EN pour les prestations ministérielles,

– l'académie pour les actions sociales d'initiative académique (ASIA).

Elles s'adressent aux personnels titulaires et stagiaires en position d'activité et aux agents contractuels en activité ou bénéficiant d'un congé assimilé à une période d'activité. Pour les personnels à temps partiel, elles sont accordées sans aucune réduction de leur montant. Elles sont affranchies des cotisations sociales (versées aux U.R.S.S.A.F.), de la CSG et de la contribution exceptionnelle de solidarité.

Certaines prestations sont gérées par l'administration mais d'autres sont confiées à un prestataire extérieur et les demandes sont à faire auprès des services d'action sociale du rectorat ou du DASEN.

Depuis le 01/01/2006 les agents de l'État peuvent aussi bénéficier de l'action sociale, tant individuelle que collective, des CAF.

Pour les retraités 2 prestations d'action sociale les concernent : l'aide au maintien à domicile (AMD) et les chèques vacances.

Le SNEP, avec la FSU, continue d'intervenir auprès des ministères de la FP et de l'EN pour le développement d'une action sociale performante qui réponde aux besoins réels des personnels.

Lors d'une réunion du comité inter ministériel consultatif d'action sociale (CIAS) en décembre 2010, le secrétaire d'État chargé de la FP a annoncé aux représentants des organisations syndicales (OS) la mise en place de 2 missions sur l'action sociale l'une sur le partage entre le niveau ministériel et inter ministériel et le ciblage des bénéficiaires, l'autre sur le fonctionnement du CIAS et des SRIAS (sections régionales interministérielles d'action sociale). Une mise en cohérence des dispositifs est nécessaire précise l'administration. Des auditions ont eu lieu en juin 2011 entre administration et OS. Quelques évolutions en matière d'actions sociales dans la FPE ont vu le jour ….

En application de la L 07-1199 du 10/08/2007 relative aux libertés et responsabilités des universités, certains personnels ne sont plus directement rémunérés sur le budget de l'Etat. Ils ont droit à l'action sociale en faveur de tous les personnels mise en place dans chaque établissement. Seuls les personnels encore directement rémunérés sur le budget de l'Etat ont droit à l'action sociale du MEN.

▶ Prestations d'action sociale Interministérielles

C FP/4 1931 et 2B 256 conjointe FP et Budget du 15/06/1998 complétée par la C B9 11-BCRF 1100841C et direction du budget 2BPSS 11- 3276 du 26/01/2011.

Logement, C 3-034 du 27/02/2003

– Aide à l'installation des personnels (AIP),C FP/4 2121 et 5BJPM 6-3056 du 24/08/2006, C DGAFP B9 09-2180 du 30/03/2009, C 2BPSS n°11-3407D et B9 n° 11-MFPF113235C du 28/11/2011

Destinée à aider les agents (stagiaires et titulaires) nouvellement affectés. C'est une aide non remboursable attribuée à l'installation dans un logement locatif vide ou meublé (1er mois de loyer, provision pour charge + frais d'agence et de rédaction de bail...).

L'AIP est accordée :

- dans sa forme générique quel que soit l'affectation, aux néo-recrutés qui doivent avoir déménagé à la suite du recrutement
- dans sa forme « AIP- Ville (ZUS) » aux personnels exerçant la majeure partie de leurs fonctions en Zone urbaine sensible (ZUS)

Montant maximum : Ile-de-France, PACA et ZUS : 900 euros, autres régions : 500 euros.

Condition de ressources : avoir un Revenu Fiscal de Référence (RFR de l'année n-2) inférieur ou égal pour 2012 à 24 818 euros (un revenu) et à 36 093 euros (2 revenus).

L'AIP générique et l'AIP- Ville (ZUS) ne sont pas cumulables, mais elles sont cumulables avec toute prestation destinée à financer, sous forme de prêt, le dépôt de garantie.

Le dossier est à demander au service "action sociale" du rectorat ou à télécharger sur le site : www.aip-fonctionpublique.fr

Il doit être déposé dans les 24 mois suivant l'affectation et dans les 4 mois suivant la signature du bail.

– Prêt mobilité, D 06-21 du 06/01/2006, C FP/4 2121, C.B9 2163 du 09/06/2008

Il complète l'AIP et s'adresse aux stagiaires et titulaires. Ce prêt à taux zéro est d'un montant de 2 000 euros à 1 000 euros en fonction des régions et des zones. Il permet de financer tout ou partie de la caution exigée pour la location d'un logement et peut être élargi aux frais d'agence et de déménagement. Site à consulter : www.pretmobilité.fr

Il est également possible, mais souvent extrêmement difficile d'obtenir un logement HLM sur le contingent préfectoral.Ils sont attribués sous conditions de ressources et sont peu nombreux.

Il est toutefois utile de se référer au site : www.logement. gouv.fr/plafonds.indices

Chèques vacances, C du 22/04/2014

La valeur des chèques vacances est calculée en fonction de l'épargne constituée et du taux de bonification (10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 % agents handicapés et 35 % agents de moins de 30 ans). Ce taux est modulé en fonction du revenu fiscal de référence (RFR) de l'année n-2 (2012 pour 2014) et du nombre de parts fiscales du foyer. Il permet de choisir le niveau de son épargne mensuelle.

Peuvent en bénéficier tous les fonctionnaires et agents de l'Etat et tous les retraités dont les retraites sont régies par le code des pensions.

Cette prestation a été externalisée par la FP à EXTELIA (filiale de la banque postale).

Le dossier peut-être téléchargé :

www.fonctionpublique-chequevacances.fr/cv/web/home



Prestation "repas"

Participation de l'administration au prix des repas servis dans les restaurants administratifs et inter administratifs : 1,21 euros/repas, jusqu'à l'indice brut 548 (indice majoré 466).

Aide au maintien à domicile (AMD) pour les fonctionnaires retraités, D 2012-920 du 27/07/2012.

À compter du 01/07/2014, l'AMD concerne les retraités dont les ressources sont inférieures ou égales à 1 258 euros pour une personne seule et 1 921 euros pour un couple.

▶ Prestations ministérielles : enfance, loisirs, culture, vacances

L'ancienne prestation pour la garde de jeunes enfants a été remplacée par le Chèque Emploi Service Universel (CESU). Il s'agit d'un titre de paiement pré financé (D n° 2006-21 du 06/01/2006, C B9/07-390 du 7/09/2007, C. B9 n°578 du 22/12/2008, C FP du 30/12/2013).

Tous les fonctionnaires qui assurent seuls ou conjointement la garde effective d'un enfant de moins de 6 ans peuvent en bénéficier (en garde alternée, si les parents ont obtenu le partage des allocations familiales, ils peuvent demander le partage des droits CESU).

Le montant de l'aide annuelle varie en fonction du Revenu Fiscal de Référence (RFR) (année n-2). Il peut être de 385 euros à 655 euros et c'est un versement forfaitaire par année civile.

Site référent : www.cesu-fonctionpublique.fr

Action sociale

Voir tableau des prestations ministérielles

Secours exceptionnels : aides et prêts

La demande est à faire auprès de votre service de traitements ou des services d'action sociale du rectorat ou des DASEN.

▶ Les prestations d'action sociale d'initiative académique (ASIA)

Elles sont différentes selon les rectorats qui en publient la liste chaque année, et les conditions d'ouverture varient selon les académies : contactez le service de l'action sociale des DASEN ou du Rectorat.

Exemples possibles d'ASIA :

Aides à la garde périscolaire des enfants, aux études, aux frais de justice, à la caution pour un logement locatif, à l'installation en région parisienne…

Il peut également exister des aides à l'environnement privé et professionnel des personnels, consultations juridiques ou psychologiques par exemple…

Nature de la prestation	Modalités d'attribution	Taux 2014
Aide aux familles au titre des jeunes enfants (CESU) : - Garde des enfants de moins de 6 ans. www.cesu-fonctionpublique.fr	Versée pour enfant(s) de 0 à 6 ans placé(s) chez une assistante maternelle agréée ou en crèche, jardin d'enfants, halte garderie... y compris accueil hors des horaires de l'école maternelle ou primaire pour les enfants scolarisés	385 € à 655 € par année pleine et par enfant à charge. Modulé en fonction des ressources et de la situation familiale.
Aide aux parents en repos	Pas de plafond indiciaire Séjour en maisons de repos agréées par la SS pour personnels féminins + enfants en séjour médicalement prescrit. Enfant de moins de 5 ans 35 jours maximum par an et par enfant	22.59 € / jour
Séjours d'enfants :	Moins de 18 ans + quotient familial ou indice plafond.	
- centre de vacances avec hébergement, colonies de vacances	Centres de vacances agréés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports, séjours en France ou à l'étranger.	- de 13 ans : 7.25 €/jour + de 13 ans à 18 ans : 10.98 €/jour
- centres de loisirs sans hébergement		5.23 €/journée 2.64 €/demi-journée
- séjours avec parents en centres familiaux agréés et gîtes de France	45 jours par an et par enfant (- de 18 ans et - de 20 ans si enfant handicapé) avec leurs parents. Centres familiaux ou établissements agréés.	7.63 €/jour si pension complète 7.25 €/jour si autres formules
- classe de neige, mer, nature, séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	Enfant de moins de 18 ans au début de l'année scolaire : - forfait de 21 jours ou plus par an - de 5 à 21 jours	75.16 € 3.57 € /jour
- séjour linguistique	Enfant de 13 à 18 ans Enfant de moins de 13 ans	10.98 € 7.25 €/jour
Aides aux familles pour enfants handicapés :	Pas de plafond indiciaire.	
- allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans	Versée aux seuls bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale	158.03 €/mois
- allocation spéciale pour jeunes de 20 à 27 ans	Incapacité de 50% au moins. Poursuite d'études ou d'un apprentissage	30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.
- séjours en centres de vacances spécialisées.	Limite annuelle de 45 jours. Pas de limite d'âge.	20.69 €/jour

Les services sociaux des rectorats et des DASEN publient le plus souvent une brochure annuelle concernant les prestations sociales. En général, elles sont envoyées dès la rentrée dans les établissements scolaires.



19 Dialogue social, négociations et paritarisme

Là où le SNEP-FSU défend vos intérêts, ceux de l'EPS, du sport scolaire et universitaire et du service public des APSA !

Le statut général des fonctionnaires, L 83-634 du 13/07/1983 prévoit que *"les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière"*.

Dans le cadre de la transposition des "accords de Bercy" du 02/06/2008 signés par 6 organisations syndicales dont la FSU, la L 2010-751 du 05/07/2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la FP a modifié les règles relatives à la détermination de la représentativité des organisations syndicales, a élargi le champ de la négociation et a procédé à une refonte des conditions de représentation des agents publics au sein des instances de concertation.

Auparavant, certains syndicats étaient considérés comme historiquement représentatifs alors qu'ils n'étaient pas reconnus par le vote des agents lors des élections professionnelles. D'autres syndicats étaient interdits de se présenter car considérés comme non représentatifs. Désormais, tous les syndicats peuvent se présenter aux suffrages et ce sont les personnels qui désigneront par leur vote la représentativité des organisations syndicales (répondant aux critères d'ancienneté et de respect des valeurs républicaines et d'indépendance fixés par la loi).

Cette loi installe le principe de l'accord majoritaire, c'est-à-dire qu'il sera nécessaire d'avoir la signature d'organisations syndicales représentant 50% des agents pour qu'un accord soit valide.

Seules les organisations syndicales désignées représentatives par le vote des agents pourront participer aux négociations et signer des accords. Pour définir la représentativité dans les différents ministères (EN, ESR, Sport, Agriculture, …) et dans la FP, ce sont les élections aux CT ministériels qui seront prises en compte.

Le champ de la négociation, jusqu'alors limité aux négociations salariales, pourra porter sur les questions relatives :

– Aux conditions et à l'organisation du travail, et au télétravail
– Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle
– À la formation professionnelle et continue
– À l'action sociale et à la protection sociale complémentaire
– À l'hygiène, à la sécurité et à la santé au travail
– À l'insertion professionnelle des personnes handicapées
– À l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le SNEP et la FSU ont considéré que la L du 05/07/2010 peut être un point d'appui pour que s'établisse un vrai dialogue social et pour que la parole et les attentes des personnels soient prises en compte. Cette loi pourra avoir des incidences sur le quotidien de chaque agent (fonctionnaire, stagiaire et non titulaire) d'autant plus que l'activité syndicale et l'engagement collectif contribueront à peser dans le rapport de forces.

Le SNEP et la FSU défendent vos intérêts, ceux de l'EPS, du sport scolaire et universitaire et du service public des APS dans différentes instances

19.1. Les instances paritaires

▶ Les Commissions Administratives Paritaires

D 82-451 du 28/05/1982 modifié par le D 2011-183 du 15/02/2011

Les CAP comprennent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels élus sur listes syndicales. Elles sont obligatoirement consultées sur toutes les décisions individuelles intéressant les membres d'un corps : avancement d'échelon, accès à la hors classe ou à la classe exceptionnelle, promotion et titularisation dans un autre corps, mutations et affectations, révision de notation administrative, congé de formation, contestation de temps partiel, sanctions disciplinaires….

À l'Éducation Nationale

Il existe des CAPN et CAPA ou locales (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française et Mayotte). Elles sont communes pour les corps des professeurs d'EPS et des chargés d'enseignement d'EPS. Les CAP des professeurs agrégés concernent les agrégés de toutes disciplines dont l'EPS. Les PEGC disposent de CAPA uniquement.

Les FPM sont obligatoirement consultées sur toutes les décisions relatives aux mutations et affectations des enseignants de 2nd à l'EN dans les établissements relevant de l'enseignement scolaire. Il existe des FPM EPS au plan national et dans chaque académie ainsi qu'à Mayotte, en Polynésie Française et en Nouvelle-Calédonie. Elles sont composées, outre la parité administrative, des élus de la CAP commune des professeurs d'EPS et des CE d'EPS et d'un représentant de la CAP des agrégés (désigné par ses pairs parmi les élus à la CAP agrégés).

Pour les affectations en Polynésie Française et en Nouvelle Calédonie, l'ensemble des opérations est laissé aux autorités du territoire (Vice Rectorat et gouvernement local). Suite aux élections, le SNEP a obtenu tous les sièges de représentants des personnels dans les CAP locales.

Les recrutements (mis à disposition) et mutations "intra" à Wallis et Futuna et à St-Pierre-et-Miquelon sont examinés par la FPM EPS au plan national.

Les recrutements par détachement sont soumis à l'avis des CAPN.

Au Ministère chargé des Sports

Il existe 2 CAPN : une pour les CTPS (niveau agrégés) et une pour les professeurs de sport. À noter que la CAPN des CTPS est dotée d'une sous structure, étiquetée CETP (commission d'évaluation technique et pédagogique) du secteur sport puisqu'il existe son pendant au niveau du secteur jeunesse.

Au Ministère de l'Agriculture

En plus des professeurs, CE et agrégés d'EPS (corps relevant du MEN, disposant de CAPN), exercent des PCEA (corps du ministère de l'Agriculture, disposant d'une CAPN) option EPS (où ont été titularisés les non titulaires EPS de ce ministère). Une Commission Consultative Nationale examine les demandes de mutation interne et de détachement de tous les enseignants d'EPS titulaires. Le SNEP-FSU représente les collègues détachés du ministère de l'EN dans cette commission avec le SNETAP (syndicat national de l'enseignement technique agricole public, également affilié à la FSU). Le SNEP-FSU siège également à titre d'expert à la CAPN.

À l'Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger

Il existe 2 CCP Centrales pour les enseignants de 2nd degré : l'une pour les certifiés, les professeurs d'EPS, les CE d'EPS et les PLP, l'autre pour les agrégés. Dans ces 2 CCPC, le SNES et le SNEP ont obtenu, grâce à la confiance et au vote des collègues, la totalité des 5 sièges de représentants du personnel.



▶ Les Commissions Consultatives Paritaires pour les non-titulaires

D 86-83 du 17/01/1986 relatif aux dispositions générales applicables aux ANT de l'État pris pour l'application de l'art 7 de la L 84-16 du 11/01/1984. Ce décret a instauré des CCP compétentes à l'égard des ANT. Chaque ministère est chargé de mettre en œuvre cette disposition.

À l'Éducation Nationale

A du 07/03/2008, création, auprès de chaque recteur et vice recteur, des CCP compétentes à l'égard des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation non titulaires. Chaque recteur ou vice-recteur concerné est chargé d'organiser les élections.

Sont concernés les maîtres auxiliaires (D 62-379 du 03/04/1962), les professeurs contractuels (D 81-535 du 12/05/1981) et les agents vacataires temporaires de l'enseignement secondaire (D 89-497 du 12/07/1989). Les conditions à remplir pour être électeur sont fixées par A du 27/06/2011, notamment : justifier d'un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois, être en résidence dans le ressort de la commission, être en fonction depuis au moins 2 mois à la date du scrutin.

La CCP est systématiquement consultée sur toutes les questions individuelles dans les décisions relatives aux licenciements et à certaines sanctions disciplinaires et peut l'être à l'initiative de son président ou de la moitié des représentants du personnel sur toute autre question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des ANT.

Au Ministère chargé des Sports

Un arrêté en cours de promulgation institue une CCP compétente à l'égard des personnels non titulaires relevant des ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports.

"La CCP est également compétente à l'égard des agents contractuels de tout établissement public dont les ministres chargés des affaires sociales, de la santé, du travail, de l'emploi, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports assurent la tutelle exclusive ou partagée, dès lors que les intéressés ne relèvent pas déjà d'une CCP propre à cet établissement".

Au Ministère de l'Agriculture

En application de la réglementation générale, une CCP Nationale est compétente à l'égard des enseignants non-titulaires. La FSU est représentée par le SNETAP.

Les instances paritaires (CAP, FPM, CCP) sont des organismes paritaires qui sont obligatoirement consultés par l'autorité de tutelle. C'est ensuite celle-ci (Ministère, Rectorat) qui a seule le pouvoir de décision.

Le SNEP-FSU est présent dans toutes ces commissions paritaires grâce à la très forte représentativité que la profession lui accorde dans toutes les catégories et secteurs où exercent des enseignants d'EPS, des CTPS et des professeurs de Sport.

Pour le SNEP-FSU et ses élus, les instances paritaires (CAP, FPM et CCP) sont des lieux où s'exercent, sur tout ce qui touche aux questions d'ordre individuel, à la fois le contrôle des actes de gestion en fonction de la réglementation, la vigilance contre l'arbitraire et l'autoritarisme, le droit de proposer des améliorations dans le cadre des règles communes. D'où l'importance de communiquer aux élus du SNEP, représentants des personnels, toutes les informations nécessaires pour la défense de vos droits. Ce sont aussi des espaces où le SNEP fait résonner les revendications de la profession et de chaque catégorie.

Les élus du personnel, par leur représentativité et les rapports de force qu'ils sont capables d'imposer, ont contraint l'administration à ne prendre qu'exceptionnellement des décisions contraires aux avis émis par les instances paritaires. Après une période durant laquelle le dialogue social a été fortement remis en cause, nous sommes entrés dans une nouvelle ère. Le paritarisme est réhabilité même si, dans le cadre de la déconcentration, certains recteurs et leurs services restent sur des orientations et des postures normalement révolues. C'est pourquoi, il est important que les élus SNEP-FSU soient portés par un vote massif lors des élections professionnelles.

19.2 Les Comités Techniques

D 2011-184 du 15/02/2011

La L du 05/07/2010 introduit l'élection directe par les agents (titulaires, stagiaires et contractuels de tous les corps) de leurs représentants dans les CT ministériels et dans les CT de proximité pour leur donner la même légitimité que les actuelles CAP.

Les CT sont consultés notamment sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services, à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire, à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles, à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, …

Les CT ne sont plus paritaires : ils comprennent, outre la ou les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que les représentants du personnel. Seuls les représentants titulaires des personnels ont droit de vote.

Le D du 15/02/2011 crée sur la base du vote direct des personnels concernés :

– un CTM par ministère.

Cependant par dérogation à l'art 3 du dit-décret, 2 CTM, respectivement CTM de l'EN et CTM de l'ESR sont créés pour le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Il existe également un CT national de l'enseignement agricole public (Agriculture) et un CT à l'AEFE.

Au Ministère chargé des Sports, l'A du 08/07/2014 porte création d'un CTM également compétent pour connaître des questions communes à tout ou partie des établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse et des sports.

– des CT de proximité, en fonction de l'organisation territoriale du ministère concerné.

Ainsi, à l'EN, sont créés des CT Académiques, un CT de proximité à Mayotte, et des CT spéciaux en Nouvelle Calédonie, en Polynésie Française et à Wallis et Futuna.

À l'Agriculture ce sont des CT Régionaux.

Le secteur "sport" est intégré soit dans les CT des DDI soit dans les CT des DRJSCS. On votera pour un échelon de proximité et les résultats cumulés de son agrégation détermineront la composition du CT des DDI à l'échelon national.

Des CT de proximité sont créés dans la plupart des établissements publics de l'État : INSEP, ENSA, ENV, ...

À l'EN, des CT spéciaux sont mis en place au niveau de chaque département : non élus directement, ils sont composés sur la base des votes émis par les agents du département pour l'élection du CT Académique.

La présence d'élus du SNEP-FSU dans les CT (ministériels et de proximité) conditionnera la possibilité du syndicat d'être présent dans les négociations au niveau où l'accord est négocié (national, académique / régional ou d'établissement). Les résultats obtenus par les listes présentées par le SNEP, la FSU et ses syndicats nationaux pour l'élection des CT détermineront leur présence dans de nombreux organismes consultatifs où sont traitées des questions qui concernent les enseignants que nous sommes.

Ce sont les résultats obtenus (nombre de voix et nombre de sièges) lors des élections des CT Ministériels qui détermineront dans chaque ministère, outre la représentativité, les moyens alloués aux organisations syndicales : décharges de service, autorisations spéciales d'absence.



19.3 Organismes consultatifs où siègent le SNEP et/ou la FSU

▶ au niveau national

Le CSFPE

Il délibère sur toute question d'ordre général intéressant la FP de l'État (et donc tous les fonctionnaires de l'État). Il examine les projets de loi portant droits et obligations des fonctionnaires, ceux relatifs à la situation des agents titulaires ou non. Il est informé et débat du rapport annuel qui porte notamment sur la situation respective des hommes et des femmes dans la FP de l'État. Il est saisi des projets en matière de déconcentration. Il joue un rôle d'organe supérieur de recours, pour chaque fonctionnaire de l'État, en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ; le SNEP y siège dans la délégation de la FSU.

La L du 05/07/2010 a créé un Conseil Commun de la Fonction Publique qui traite de toute question, d'ordre général ou intéressant la situation des agents, commune aux 3 FP (Etat, Hospitalière, Territoriale).

Le CSE

Il donne des avis sur les règlements relatifs aux programmes disciplinaires (dont évidemment l'EPS), aux examens (dont les épreuves d'EPS et les coefficients afférents), à la délivrance des diplômes et à la scolarité, sur la Formation des Maîtres, entre autres. Le SNEP-FSU y siège et participe aux commissions spécialisées "lycée" et "collège" préparatoires au CSE.

Le CNESR

Il est notamment consulté sur la politique proposée par les pouvoirs publics pour assurer la cohérence des formations supérieures, sur la répartition des dotations d'équipements et de fonctionnement entre les différents établissements.

Le CNEA

Commission dont le SNEP-FSU est membre, a les mêmes prérogatives, pour l'enseignement agricole, que le CSE pour l'éducation nationale.

Une commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation a été créée par l'A du 27/09/1999. Le SNEP y siège dans la délégation FSU.

L'Observatoire National de la Sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur auquel le SNEP participe activement.

L'Assemblée Générale de l'UNSS

Elle définit, oriente et contrôle la politique générale de l'association. Le CA met en œuvre la politique définie par l'AG ; il établit et modifie les règlements généraux du sport scolaire.

Le Conseil National du Sport Universitaire (CNSU)

Le SNEP-FSU y participe et propose au ministre chargé de l'enseignement supérieur des orientations en vue de promouvoir et de développer les activités physiques et sportives dans les établissements d'enseignement supérieur. Il établit chaque année un rapport sur le bilan et les perspectives de développement du sport universitaire.

Le CHSCT ministériel

Il a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le Comité Interministériel consultatif d'Action Sociale des administrations de l'État (CIAS)

Institué auprès du Ministre de la FP, débat des mesures sociales interministérielles.

La Commission Nationale de l'Action Sociale de l'EN (CNAS)

Elle discute des orientations au niveau ministériel (logement, crèches, restauration, aides et prêts…).

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESE)

3ème assemblée constitutionnelle de la République, il est notamment consulté sur l'élaboration de la politique économique, sociale et environnementale.

▶ Au niveau départemental, académique ou régional

Les commissions de réforme départementales

Elles examinent les dossiers concernant les accidents de service et leurs suites et peuvent être saisies de demande de reconnaissance de maladies professionnelles.

Les CAEN et CDEN

Présidés soit par les préfets, soit par les présidents des conseils régionaux ou généraux selon les sujets abordés, ils sont concernés par les orientations des politiques d'éducation et de formation. Ce sont des instances tripartites qui regroupent élus des collectivités territoriales, représentants de l'état et représentants des usagers. Le SNEP y siège dans les délégations de la FSU.

Les Conseils Régionaux et Départementaux de l'UNSS

Ils définissent la politique régionale et départementale du sport scolaire, dans le cadre des orientations fixées au niveau national et régional. Le SNEP-FSU est administrateur de l'UNSS et siège es-qualité dans les différentes instances de l'UNSS.

Les CHSCT

Créés au niveau déconcentré (départemental, académique ou régional) : la représentation des personnels y est assurée par les organisations syndicales *"les plus représentatives"*. Tous les personnels doivent avoir accès aux coordonnées des représentants du SNEP et de la FSU au CHSCT académique et départemental. Il faut en exiger l'affichage dans votre établissement.

La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS)

Elle a pour mission de proposer au préfet de région la répartition des crédits d'action sociale interministérielle dont la gestion est déconcentrée et les actions à entreprendre sur le plan interministériel (équipement, logement, restauration et enfance…). De nombreuses SRIAS publient une brochure sur les prestations propres à leur académie ou région.

Les Comités Académiques et Départementaux d'Action Sociale (CAAS et CDAS)

Ils proposent des mesures appelées Actions Sociales d'Initiative Académique.





LA FONCTION PUBLIQUE EST VOTRE CHOIX.

VOUS DÉFENDRE EST NOTRE COMBAT.

F.S.U.

Avec la FSU,
pour le Service Public !

Les syndicats de la FSU

E.P.A.	Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive	epa@epafsu.org	www.epafsu.org	8 Place de la Gare de l'Etat, case postale n°8, 44276 NANTES CEDEX 2	02 40 35 96 57
SNAC-FSU	Syndicat National des Affaires Culturelles	snac-fsu@culture.gouv.fr	www.snac.fsu.fr	61 rue de Richelieu, 75002 PARIS	01 40 15 51 34
SNASUB-FSU	Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques	snasub.fsu@snasub.fr	www.snasub.fsu.fr	104 rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS	01 41 63 27 51
SNCS-FSU	Syndicat National des Chercheurs Scientifiques	sncs@cnrs-bellevue.fr	www.sncs.fr	1 Place A. Briand, 92195 MEUDON CEDEX	01 45 07 58 70
SNE-FSU	Syndicat National de l'Environnement	sne@fsu.fr	www.sne.fsu.org	104 rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS	01 41 63 27 30
SNEPAP-FSU	Syndicat National de l'Ensemble des Personnels de l'Administration Pénitentiaire	snepap@snepap.fsu.fr	www.snepap.fsu.org	12 rue Charles Fourier, 75013 PARIS	01 48 05 70 56
SNEP-FSU	Syndicat National de l'Education Physique	snep@snepfsu.net	www.snepfsu.net	76 rue des Rondeaux, 75020 PARIS	01 44 62 82 10
SNES-FSU	Syndicat National des Enseignements du Second degré	secgene2@snes.edu	www.snes.edu	46 avenue d'Ivry, 75647 PARIS CEDEX 13	01 40 63 29 00
SNESUP-FSU	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur	sg@snesup.fr	www.snesup.fr	78 rue du Faubourg St.-Denis, 75010 PARIS	01 44 79 96 10
SNETAP-FSU	Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public	snetap@snetap-fsu.fr	www.snetap-fsu.fr	251 rue de Vaugirard, 75732 PARIS CEDEX 15	01 49 55 84 42
SNICS-FSU	Syndicat National Unitaire des Infirmier(e)s Conseiller(e)s de Santé	snics@wanadoo.fr	www.snics-fsu.org	46 avenue d'Ivry, 75647 PARIS CEDEX 13	01 42 22 44 52
SNPES-PJJ-FSU	Syndicat National des Personnels de L'Education Surveillée Protection Judiciaire de la Jeunesse	snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr	www.snpespjj-fsu.fr	54 rue de l'Arbre Sec, 75001 PARIS	01 42 60 11 49
SNPI-FSU	Syndicat National des Personnels d'Inspection	snpi@fsu.fr	www.snpi-fsu.org	104 rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS	06 82 13 53 66
SnuACTE-FSU	Syndicat national unitaire des Agents des collectivités territoriales et de l'Etat	national@snuacte.fr	www.snuacte.fr	32 rue Malaval, 13002 MARSEILLE	04 95 08 11 33
SNUAS-FP-FSU	Syndicat National Unitaire des Assistants Sociaux de la Fonction Publique	contact@snuasfp-fsu.org	www.snuasfp-fsu.org	104 rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS	01 41 63 27 55
SNUCLIAS-FSU	Syndicat National Unitaire des Collectivités Locales du ministère de l'Intérieur et du ministère des Affaires Sociales	snuclias-fsu@orange.fr	www.snuclias-fsu.fr	173 rue de Charenton, 75012 PARIS	01 43 47 53 95
SNUEP-FSU	Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel	snuepnat@snuep.com	www.snuep.com	38 rue Eugène Oudine, 75013 PARIS	01 45 65 02 56
SNUIPP-FSU	Syndicat National Unitaire des Instituteurs Professeurs des écoles et Pegc	snuipp@snuipp.fr	www.snuipp.fr	128 Boulevard Auguste Blanqui, 75013 PARIS	01 40 79 50 00
SNUITAM-FSU	Syndicat National Unitaire Interministériel des Territoires de l'Agriculture de la Mer	snuitam@snuitam-fsu.org	www.snuitam-fsu.org	DRAAF Ile-et-Vilaine, 15 av. de Cucille, 35047 Rennes CEDEX 9	02 99 28 22 99
SNUP-CDC-FSU	Syndicat National Unitaire des Personnels du groupe CDC	snupcdc@caissedesdespots.fr	www.snup-cdc-fsu.org	Pièce CE243, 72 av. P. Mendès-France, 75914 PARIS CEDEX 13	01 58 50 41 45
SNUPDEN-FSU	Syndicat National Unitaire des Personnels de Direction de l'Education Nationale	snupden@fsu.fr	www.snupden.fsu.fr	Bourse de travail, Place de la Libération, 93016 BOBIGNY CEDEX	01 43 02 75 07
SNUTEFI-FSU	Syndicat National Unitaire Travail Emploi Insertion	snutefi-fsu@orange.fr	www.snutefifsu.org	104, rue Romain Rolland, 93260 LES LILAS	06 89 35 64 45
SUPMAE-FSU	Syndicat Unitaire des Personnels du Ministère des Affaires Étrangères	fsu-mae.paris@diplomatie.gouv.fr	www.mae.fsu.fr	Ministère des Affaires Etrangères, 57 Boulevard des Invalides, 75007 PARIS	01 53 69 37 27



LES RECTORATS

ACADÉMIES	ADRESSES	TÉLÉPHONE	TÉLÉPHONE GESTION EPS	ADRESSES MAILS
AIX MARSEILLE	Place Lucien Paye - 13621 Aix en Provence Cedex 1	04 42 91 70 00	04 42 91 73 75	ce.dipe@ac-aix-marseille.fr
AMIENS	20 bld. d'Alsace Lorraine - 80063 Amiens Cedex 9	03 22 82 38 23	03 22 82 38 86	ce.dpe4@ac-amiens.fr
BESANCON	10 rue de la Convention - 25030 Besançon Cedex	03 81 65 47 00	03 81 65 47 94	ce.dpe@ac-besancon.fr
BORDEAUX	5 rue Joseph de Carayon Latour - CS 81499 - 33060 Bordeaux Cedex	05 57 57 38 00	05 57 57 35 54	ce.dpe@ac-bordeaux.fr
CAEN	168 rue Caponière - BP 46184 - 14061 Caen Cedex	02 31 30 15 00	02 31 30 08 16	dpe2@ac-caen.fr
CLERMONT-FERRAND	3 avenue Vercingétorix - 63033 Clermont Ferrand Cedex 1	04 73 99 30 00	04 73 99 31 97	ce.dpe@ac-clermont.fr
CORSE	Boulevard Pascal Rossini - BP 808 - 20192 Ajaccio Cedex 4	04 95 50 33 33	04 95 50 33 42	patricia.Casanova@ac-corse.fr
CRÉTEIL	4 rue Georges Enesco - 94010 Créteil Cedex	01 57 02 60 00	01 57 02 60 97	ce.dpe6@ac-creteil.fr
DIJON	2G, rue du Général Delaborde - 21000 Dijon	03 80 44 84 00	03 80 44 86 66	dirh@ac-dijon.fr
GRENOBLE	7 place Bir Hakeim - BP 1065 - 38021 Grenoble Cedex	04 76 74 70 00	04 76 74 71 11	ce.dipere@ac-grenoble.fr
GUADELOUPE	Rectorat de la Guadeloupe - BP 480 - 97183 Abymes Cedex	0 590 21 38 68	0 590 21 64 04	ce.dpeps@ac-guadeloupe.fr
GUYANE	Route de Baduel - BP 6011 - 97306 Cayenne Cedex	0 594 27 20 20	0 594 27 20 32	dpe@ac-guyane.fr
LILLE	Cité Administrative Guy Debreyre - 20, rue Saint Jacques - BP 709 - 59033 Lille Cedex	03 20 15 60 00	03 20 15 94 59	ce.dpe@ac-lille.fr
LIMOGES	13 rue François Chenieux - CS 23124 - 87031 Limoges Cedex	05 55 11 40 40	05 55 11 42 04	jean-claude.couty@ac-limoges.fr
LYON	92 rue de Marseille - BP 7227 - 69354 Lyon Cedex 07	04 72 80 60 60	04 72 80 62 26	dipe@ac-lyon.fr
MARTINIQUE	Site de Terreville - 97279 Schoelcher Cedex	0 596 52 25 00	0 596 52 29 94	ce.dp@ac-martinique.fr
MAYOTTE	Vice Rectorat - BP 76 - 97600 Mamoudzou	0 269 61 10 24	0 269 61 87 53	dpe@ac-mayotte.fr
MONTPELLIER	31 rue de l'Université - CS 39004 - 34064 Montpellier Cedex 02	04 67 91 47 00	04 67 91 47 08	ce.recscpe@ac-montpellier.fr
NANCY METZ	2 rue Philippe de Gueldres - CO 30013 - 54035 Nancy Cedex	03 83 86 20 20	03 83 86 26 04	chloe.collin@ac-nancy-metz.fr
NANTES	La Houssinière - 4, rue de la Houssinière - BP 72616 - 44326 Nantes Cedex 03	02 40 37 37 37	02 40 37 38 33/74	Jacqueline.Essid@ac-nantes.fr
NICE	53 avenue Cap de Croix - 06181 Nice Cedex 02	04 93 53 70 70	04 93 53 73 67 04 93 53 71 22	dpe@ac-nice.fr
NOUVELLE CALÉDONIE	Vice Rectorat - rue J.B. Dézarnaulds - BP G4 - 98848 Nouméa Cedex	00 687 26 61 00	00 687 26 61 96	Marie-Pierre.Ikasa@ac-noumea.nc
ORLÉANS-TOURS	21 rue Saint-Etienne - 45043 Orléans Cedex 1	02 38 79 38 79	02 38 79 41 01	ce.dpe@ac-orleans-tours.fr
PARIS	94 avenue Gambetta - 75020 Paris	01 44 62 40 40	01 44 62 44 98	ce.dp@ac-paris.fr
POITIERS	22 rue Guillaume VII le troubadour - CS 40625 - 86022 Poitiers Cedex	05 16 52 66 00	05 16 52 62 63	jessica.texier@ac-poitiers.fr
POLYNÉSIE FRANCAISE	Vice Rectorat - Rue Edouard Ahnne - BP 1632 - 98713 Papeete Tahiti	00 689 47 84 00	00 689 47 84 37	dp@ac-polynesie.pf
REIMS	1 rue Navier - 51082 Reims Cedex	03 26 05 69 69	03 26 05 69 16	ce.dp2@ac-reims.fr
RENNES	96 rue d'Antrain - CS 10503 - 35705 Rennes Cedex 7	02 23 21 77 77	02 23 21 78 15/14	ce.dpe-b5@ac-rennes.fr
RÉUNION	24 avenue Georges Brassens - Moufia - 97702 Saint Denis Messag. Cedex 9	0 262 48 10 10	0 262 48 11 25	dpes.secretariat@ac-reunion.fr
ROUEN	25 rue de Fontenelle - 76037 Rouen Cedex	02 32 08 90 00	02 32 08 94 91/92	dpe@ac-rouen.fr
ST. PIERRE & MIQUELON	Service de l'Education - Place du Général de Gaulle BP 4239 - 97500 Saint Pierre et Miquelon	0 508 41 04 60	0 505 41 04 61	service.personnel@ac-spm.fr
STRASBOURG	6 rue de la Toussaint - 67975 Strasbourg Cedex	03 88 23 37 23	03 88 23 36 80	ce.drh1@ac-strasbourg.fr
TOULOUSE	Place Saint Jacques - BP 7203 - 31073 Toulouse Cedex 7	05 61 17 70 00	05 61 17 74 48	dpe@ac-toulouse.fr
VERSAILLES	3 bld. de Lesseps - 78017 Versailles Cedex	01 30 83 44 44	01 30 83 43 34	ce.dpe4@ac-versailles.fr
WALLIS & FUTUNA Vice	Vice Rectorat - BP 244 - Mata Utu - 98600 Uvéa - Wallis et Futuna	00 681 72 28 28	00 681 72 15 31	rh@ac-wf.wf



LES IA - IPR EPS

Aix : Christian MORONVAL, Alain RHETY, (prenom.nom@ac-aix-marseille.fr)

Amiens : Isabelle BOULNOIS, Martine WINCKELS (prenom.nom@ac-amiens.fr)

Besançon : Catherine DODANE (prenom.nom@ac-besancon.fr), Florence CHEVAL (florence.cheval.ipr@ac-besancon.fr)

Bordeaux : Thierry DU VERDIER (thierry.du-verdier@ac-bordeaux.fr) Catherine BEDECARRAX, Alexandre FALCO, Jean-Luc MOURIER (prenom.nom@ac-bordeaux.fr)

Caen : Sophie GARNIER, Bénédicte LACOSTE (prenom.nom@ac-caen.fr)

Clermont : Jean-Marc BODET, Marc ESTEVENY* (prenom.nom@ac-clermont.fr)

Corse : Alain COSTANTINI (prenom.nom@ac-corse.fr)

Créteil : Francis BAHU, Patrick DUMONT, Elise PONS, Bruno REIBEL, Jean-Marc SERFATY (prenom.nom@ac-creteil.fr)

Dijon : Fabrice BERTRAND, Régine BATTOIS* (prenom.nom@ac-dijon.fr)

Grenoble : Laurence BURG, Jérôme LOUVET*, Martine PETIT (prenom.nom@ac-grenoble.fr) Dominique RENAULT (dominique.renault1@ac-grenoble.fr)

Guadeloupe : Julien COZEMA (prenom.nom@ac-guadeloupe.fr)

Guyane : Serge MORTH (prenom.nom@ac-guyane.fr)

La Réunion : Daniel HERVE, Bernadette VOISIN (prenom.nom@ac-reunion.fr)

Lille : Olivier CALAIS, Sophie LOSFELD*, Didier PREUVOT (prenom.nom@ac-lille.fr) Sophie JOMIN-MORONVAL (sophie.jomin-moronval@ac-lille.fr)

Limoges : Jean-Claude JANICOT (jean-claude.janicot@ac-limoges.fr)

Lyon : Régis DUPRE, Pierre-Etienne TAILFER, Alain VIGNERON, Jean-Luc COURNAC (prenom.nom@ac-lyon.fr)

Martinique : Benoît THIERRY* (prenom.nom@ac-martinique.fr)

Mayotte : Didier RIGOTTARD (prenom.nom@ac-mayotte.fr)

Montpellier : Joël DUGAL, Didier CEBE, Didier MESTEJANOT (prenom.nom@ac-montpellier.fr)

Nancy-Metz : Annik AMADEUF, Régine JEANDROT, François MICHELETTI* (prenom.nom@ac-nancy-metz.fr)

Nantes : Christophe CARPENTIER, Delphine EVAIN, Michel HARMAND, Bernard LEBRUN (prenom.nom@ac-nantes.fr)

Nice : Bernard DUTARD, Christine MENARD, Agnès RAYBAUD (prenom.nom@ac-nice.fr)

Nouvelle Calédonie : (inspection.eps@ac-noumea.nc)

Orléans-Tours : Didier MARTIN, Bruno MERY, Jean-Michel MOUSSET (prenom.nom@ac-orleans-tours.fr)

Paris : Bruno TREHET, Michèle COCHET-TERRASSON, (prenom.nom@ac-paris.fr)

Poitiers : Thierry MARCHIVE, Michèle VINEL (prenom.nom@ac-poitiers.fr)

Polynésie française : Claude VOLANT (prenom.nom@ac-polynesie.pf)

Reims : Thierry DUPONT (prenom.nom@ac-reims.fr), Marie-Noëlle HUMBERT (m-noelle.humbert@ac-reims.fr)

Rennes : Yann COQUET, Christine FIL, Julien GAGNEBIEN* (prenom.nom@ac-rennes.fr)

Rouen : Odile CALTOT, Pascal KOGUT (prenom.nom@ac-rouen.fr)

Strasbourg : Michel FONNE, Daniel PAUTHIER, Emmanuelle PERNOUX (prenom.nom@ac-strasbourg.fr)

Toulouse : Myriam CASSAGNE, Jean-René JOLY, Dominique MAILLARD, (prenom.nom@ac-toulouse.fr)

Versailles : Corine CORRIC, Pascal GADUEL, Ludovic GOREAU, Cedric GOSSE*, Vincent LEPELLETIER, Hélène TONNELIER, Guy VALLEE* (prenom.nom@ac-versailles.fr)

Ministère de l'Agriculture : Marie-Hélène DUPRE, Fabienne KUNTZ-ROUSSILLON (prenom.nom@educagri.fr) DGER IEA MAAF, 1 ter rue de Lowendal 75700 PARIS 07 SP

* IA-IPR stagiaire 2014-2015

ADRESSES UTILES

Quels sont les bureaux ministériels qui s'occupent de la gestion de ma carrière ?

▶ Pour les enseignants d'EPS,

Ministère de l'Education nationale

La Direction Générale des Ressources Humaines (D.G.R.H.). Adresse : 72, rue Régnault, 75243 PARIS Cedex 13 Téléphone (standard) : 01 55 55 10 10 puis demander le bureau concerné.

Elle est divisée en bureaux ayant chacun des responsabilités spécifiques :

- **Service des personnels enseignants de l'enseignement Supérieur et de la Recherche – Bureau DGRH A**
- **Service des personnels enseignants de l'enseignement scolaire – Bureau DGRH B**
  - sous-direction de la gestion des carrières. Bureau DGRH B2,
  - bureau des enseignants du 1er degré. Bureau DGRH B2-1,
  - bureau des affectations et des mutations des personnels du 2nd degré - Bureau DGRH B2-2,
  - bureau de gestion des carrières des personnels du 2nd degré - Bureau DGRH B2-3.
- **Sous-direction du recrutement (Capeps, Agrégation)**
  - Bureau DGRH D4

▶ Pour les professeurs de Sport,

Ministère chargé des Sports

La Direction des Ressources Humaines (D.R.H.). Adresse :
95, avenue de France - 75650 PARIS Cedex 13.
Téléphone (standard) : 01 40 45 90 00

▶ Pour les détachés,

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Adresse : 1, rue Descartes - 75231 PARIS Cedex 05
Téléphone (standard) : 01 55 55 90 90

Ministère de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Pêche.

Adresse : 78, rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP
Téléphone (standard) : 01.49.55.49.55

Gestion des enseignants d'EPS :

DGER, 1 ter, avenue Lowendal - 75700 PARIS 07 SP

Ministère des Affaires Etrangères

Adresse : 21 bis, rue de la Pérouse - 75016 PARIS
Téléphone (standard) : 01.43.17.66.99

A.E.F.E.

(Agence pour l'Enseignement Français à l'Etranger)
Adresse : 19-21, rue du Colonel Pierre Avia - 75015 PARIS. Téléphone : 01.53.69.30.90

Adresse service des personnels :

1, allée Baco – BP 21509 – 44015 NANTES
Téléphone : 02.51.77.29.23

AUTRES ADRESSES UTILES

Inspection Générale EPS

Adresse : Carré Suffren, 33, rue de la Fédération, 75015 Paris Envoi courrier : 110, rue Grenelle, 75357 Paris SP 07 Téléphone : 01 55 55 59 40, Fax : 01 55 55 59 47

UNSS

Adresse : 13, rue St Lazare - 75009 PARIS
Téléphone : 01 42 81 55 11 - Fax : 01 42 80 03 42

FFSU

Adresse : 108, avenue de Fontainebleau, 94270 Le Kremlin-Bicêtre. Téléphone : 01 58 68 22 75
federation@sport-u.com

CNOSF

Maison du Sport Français,
1, avenue de Pierre de Coubertin, - 75013 Paris
Téléphone : 01.40.78.28.00 - Fax : 01 40 78 28 34



LES SIGLES

A : Arrêté
AE : Adjoint d'Enseignement
AED : Assistant d'Éducation
AEFE : Agence pour l'Enseignement Français à l'Étranger
AES : Allocation d'Éducation Spéciale
AESH : Accompagnants aux Elèves en Situation de Handicap
AFA : Affectation à l'Année
AIP : Aide à l'Installation des Personnels
ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi
ANT : Agent Non Titulaire
AP : Accompagnement Personnalisé
APSA : Activités Physiques Sportives et Artistiques
APV : Affectation Prioritaire justifiant une Valorisation
Art : article
ARS : Allocation de Rentrée Scolaire
ARS : Agence Régionale de Santé
AS : Association Sportive
ASA : Autorisation Spéciale d'Absence
ASA : Avantage Spécifique d'Ancienneté
ASIA : Action Sociale d'Initiative Académique
ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
ATOSS : agents Administratifs, Techniciens Ouvriers, Sociaux et de Santé
ATP : Affectation à Titre Provisoire
AVS : Assistant(e) de Vie Scolaire
BEES : Brevet d'État d'Éducateur Sportif
BMP : Bloc de Moyens Provisoires
BO : Bulletin Officiel
C : Circulaire
CA : Conseil d'Administration
CADA : Commission d'Accès aux Documents Administratifs
CAEN : Conseil Académique de l'Éducation Nationale
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CAP(A) (N) : Commission Administrative Paritaire (Académique) (Nationale)
CAPEPS : Certificat d'Aptitude au Professorat d'Éducation Physique et Sportive
CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail
CASA : Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie
CCP : Commission Consultative Paritaire
CDD (I) : Contrat à Durée Déterminée (Indéterminée)
CDEN : Conseil Départemental de l'Éducation Nationale
CE : Chef d'Établissement
CE EPS : Chargé d'Enseignement d'EPS
CESE : Conseil Économique, Social et Environnemental
CESC : Comité d'Éducation à la Santé et à la Citoyenneté
CFC : Conseiller en Formation Continue
CHS : Commission d'Hygiène et de Sécurité
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIO : Centre d'Information et d'Orientation
CLD : Congé de Longue Durée
CLG : Collège
CLM : Congé de Longue Maladie
CMO : Congé Maladie Ordinaire
CNAF : Caisse Nationale d'Allocations Familiales
CNAV : Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse
CNDS : Conseil National de Développement du Sport
CNEA : Conseil National de l'Enseignement Agricole
CNED : Centre National d'Enseignement à Distance
CNESR : Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
CNESS : Conseil National d'Evaluation du Système Scolaire
CNOSF : Comité National Olympique du Sport Français
CNSU : Conseil National du Sport Universitaire
COM : Collectivités d'Outre-Mer
COR : Conseil d'Orientation des Retraites
CPA : Cessation Progressive d'Activité
CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
CPC : Commission Professionnelle Consultative
CPE : Conseiller Principal d'Education
CPD EPS : Conseiller Pédagogique Départemental d'Éducation Physique et Sportive
CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale
CREPS : Centre de Ressources, d'Expertise et de Performances Sportives
CRPE : Concours de Recrutement des Professeurs d'École
CSE : Conseil Supérieur de l'Éducation
CSFPE : Conseil Supérieur de la Fonction Publique d'État
CSG : Contribution Sociale Généralisée
CT(D) (A) (M) : Comité Technique (Départemental) (Académique) (Ministériel)
CTD : Conseiller Technique Départemental
CTSD : Comités Techniques Spéciaux Départementaux
CTR : Conseiller Technique Régional
D : Décret
DA : Durée d'Assurance
DAF : Direction des Affaires Financières
DASEN : Directeur Académique des Services de l'Education Nationale
DDI : Direction Départementale Interministérielle
DEJEPS : Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport
DG(E)SCO : Direction Générale de l'Enseignement Scolaire
DGESR : Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
DGRH : Direction Générale des Ressources Humaines
DHG (DGH) : Dotation Horaire Globale
DIF : Droit Individuel à la Formation
DNB : Diplôme National du Brevet
DOM-TOM : Département-Territoire d'Outre-Mer
DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DTN : Directeur Technique National
DUER : Document Unique d'Evaluation des Risques
ECLAIR : École, collège, lycée pour l'ambition, l'initiative et la réussite
EN : Éducation Nationale
ENA : École Nationale d'Administration
ENAF : Élève Nouvellement Arrivé en France
ENS : École Normale Supérieure
ENSA : École Nationale de Ski et d'Alpinisme
ENV : École Nationale de Voile
EP : Éducation Prioritaire
EPI : Équipement de Protection Individuel
EPS : Éducation Physique et Sportive
EPLE : Établissement Public Local d'Enseignement
EREA (LEA) : Etablissement Régional d'Enseignement Adapté (Lycée d'Enseignement Adapté)
ERP : Établissement Recevant du Public
ESPE : École Supérieure du Professorat de l'Éducation
ETP : Équivalent Temps Plein
ESR : Enseignement Supérieur et de la Recherche
FC ou FPC : Formation Continue ou Formation Professionnelle et Continue
FCPE : Fédération des Conseils de Parents d'Élèves
FGR : Fédération Générale des Retraités
FP : Fonction Publique
FPM (A) (N) : Formation Paritaire Mixte (Académique) (Nationale)
FFSU : Fédération Française du Sport Universitaire
FSU : Fédération Syndicale Unitaire
GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GRH : Gestion des Ressources Humaines
GTD : Groupe de Travail Disciplinaire (programmes)
HCE : Haut Conseil de l'Éducation
HIS : Heure d'Information Syndical
HS : Heure Supplémentaire
HSA : Heure Supplémentaire Année
HSE : Heure Supplémentaire Effective
IA : Inspection Académique
IEN : Inspecteur de l'Éducation Nationale
IG : Inspection Générale
IMP : Institut Médico-Pédagogique
IMPRO : Institut Médico-Professionnel
INSEP : Institut National du Sport et de l'Éducation Physique
IO : Instructions Officielles
IPP : Incapacité Permanente Partielle
IPR EPS (IA-IPR) : Inspecteur Pédagogique Régional en Éducation Physique et Sportive
IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques
ISOE : Indemnité de Suivi et d'Orientation des Élèves
ISS : Indemnité de Sujétions Spéciales
ISSR : Indemnité de Sujétion Spéciale de Remplacement
IUFM : Institut Universitaire de Formation des Maîtres
IUT : Institut Universitaire de Technologie
JO : Journal Officiel
L : Loi
LG (T) : Lycée Général (et Technologique)
LOLF : Loi Organique relative aux Lois de Finances
LP : Lycée Professionnel
LRU : Liberté et Responsabilité des Universités
LPO : Lycée Polyvalent
MA : Maître Auxiliaire
MAD : Mis à Disposition
MAE : Ministère des Affaires Étrangères
MAGE : Maître Auxiliaire Garanti d'Emploi
MAIF : Mutuelle Assurance des Instituteurs de France
MEN : Ministère de l'Éducation Nationale
MESR : Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
MGEN : Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
MNS : Maître-Nageur Sauveteur
NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire
NS : Note de Service
ORS : Obligations Réglementaire de Service
PACD : Poste Adapté de Courte Durée
PALD : Poste Adapté de Longue Durée
PACS : Pacte Civil de Solidarité
PAF : Plan Académique de Formation
PAJE : Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PCEA : Professeur Certifié de l'Enseignement Agricole
PE : Professeur des Écoles
PEP : Poste à Exigence Particulière
PEEP : Parents d'Élèves de l'Enseignement Public
PEGC : Professeur d'Enseignement Général de Collège
PEMF : Professeur des Écoles Maître Formateur
PEPS : Professeur d'Éducation Physique et Sportive
RAD : Rattachement Administratif
RAEP : Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle
RAFP : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique
RAR : Réseau Ambition Réussite
REP : Réseau d'Éducation Prioritaire
RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques
RLR : Recueil des Lois et Règlements
RPS : Risques Psycho-Sociaux
RQTH : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé
RRS : Réseau de Réussite Scolaire
RSA : Revenu de Solidarité Active
SAE : Structure Artificielle d'Escalade
SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté (ex-SES)
SEP : Section d'Enseignement Professionnel (en lycée)
SET : Section d'Enseignement Technologique (4ème et 3ème en CLG)
SFT : Supplément Familial de Traitement
SIAL : Service d'Information d'Aide aux Lauréats
SIAM : Service Inter académique d'Aide aux Mutations
SMA : Service Minimal d'Accueil
SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SPAM : Expérimentation « cours le matin sport l'après-midi »
SPEA : (poste) Spécifique Académique
SSS : Section Sportive Scolaire
SST : Santé et Sécurité au Travail
STAPS : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
S(I)UAPS : Service (Inter) Universitaire des Activités Physiques et Sportives
TA : Tribunal Administratif
TPG : Trésorier Payeur Général
TRMD : Tableau de Répartition des Moyens par Discipline
TZR : Titulaire sur Zone de Remplacement
UE : Unité d'enseignement (O : obligatoire – L : libre)
UFRSTAPS : Unité de Formation et de Recherche en Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
UMR : Union Mutualiste Retraite
UNSS : Union Nationale du Sport Scolaire
ULIS : Unité Localisée pour l'Inclusion Scolaire
USEP : Union Sportive de l'Enseignement Primaire
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience
ZEP : Zone d'Éducation Prioritaire
ZR : Zone de Remplacement



Index alphabétique

A

B

C

D

E

F

G

H

I



L

M

N

O

P

R

S

T

U

V

Z





Un collègue syndiqué, donc informé, en vaut deux !

Le "SNEP-ATOUT" que vous tenez entre vos mains est un outil conçu pour vous informer de vos droits, des évolutions des textes, des revendications et de la réflexion du SNEP-FSU sur l'évolution de l'EPS, des programmes, du métier....

Il reflète notre conception du syndicalisme : donner aux collègues les moyens d'agir, de ne pas subir, de peser sur les choix, les décideurs et les hiérarchies en leur rappelant qu'ils ne peuvent pas tout se permettre....
Et à ce "jeu là" un collègue informé en vaut deux !

Il représente des centaines d'heures de travail militant pour rendre notre profession plus rebelle, plus à même d'agir sur son destin.

Mais ce livret "d'aide à l'action" manquerait à son devoir s'il ne vous demandait pas de renforcer le collectif, en vous resyndiquant, et en proposant à vos collègues de rejoindre le SNEP-FSU. Car plus d'un texte, ou son évolution, est le fruit de l'action collective et parfois sur une longue durée....

Renforcer le SNEP-FSU c'est agir pour soi tout autant que pour les autres, c'est valoriser le collectif au profit de chacun, c'est renforcer les solidarités et les coopérations, c'est faire avancer le service public de l'EPS, du sport scolaire, de l'École.







, la revue au cœur de la profession !

Les Contre-Pied

1 - EPS : Quelles références culturelles ?*	6€
2 - EPS : Au cœur des pratiques	6€
3 - L'Ecole primaire interroge l'EPS	6€
4 - L'EPS au carrefour des violences	6€
5 - L'EPS au rdv des programmes I	6€
6 - L'EPS au rdv des programmes II	6€
7 - Natation : Utopistes nageons !	6€
8 - Profs de gym : entre résistance et interrogations	6€
9 - Où va le sport ?*	6€
10 - Vous avez dit sports co ?*	6€
11 - Maternelle : quelle EPS ?*	6€
12 - Le sport scolaire : un sport alternatif	6€
13 - Danse avec les autres !*	6€
14 - Noter : pour quoi faire ?	6€
15 - La mixité en question	6€
16 - Osons la gym	6€
17 - Histoire de l'EPS (1960-2005) Place aux acteurs !	6€
18 - Forum de l'EPS et du Sport + cd	6€
19 - Quel athlétisme pour l'EPS ?	6€
20 - Former les enseignants d'EPS	6€
21 - EPS : des choix politiques quotidiens	6€
22 - APPN, sport de nature, l'aventure pour tous	6€
23 - La compétition et l'EPS*	6€
24 - Entretien et développement de la personne	8€
25 - EPS : ordre ou désordre ?	8€
26 - Quand est-ce qu'on joue ?	8€
27 - EPSiliades	8€
28 - Apprendre ensemble	8€
hs1 - Ensemble pour l'EPS	10€
hs2 - Du rugby à l'Ecole*	10€
hs3 - C'est quoi ce Cirque ?	10€
hs4 - Actes du colloque «Sport demain, enjeu citoyen»	10€
hs5 - Les courses	10€
hs6 - Le hand ball	10€
hs7 - Egalité	10€
hs8 - Le badminton	10€
hs9 - Le football	10€
hs10 - Performance	10€
Hs11 - Escalade (parution février 2015)	10€
Hs12 - Handicap (parution avril 2015)	10€

www.epsetsociete.fr

Les Livres

L'EPS face au sport 1945-1995 15 acteurs témoignent *Gérard Couturier*	8€
Education physique et basket-ball « Robert Mérand, un regard neuf sur le sport » *Michèle Vandevelde*	15€
Une histoire syndicale de l'éducation physique *Guilhem Veziers*	15€
A l'épreuve de la guerre d'Algérie *Institut de recherches FSU et Centre EPS et Société*	10€
Enseigner l'EPS : l'identité professionnelle à l'épreuve du sport - *Christian Couturier, Pascal Duret*	10€

Ma commande

Revue Contrepied Je souhaite recevoir les numéros :	
Total :	
Livres Je souhaite recevoir le livre :	
Total :	
Frais de Port **(gratuit à partir de 5 exemplaires)**	2€
Soit un chèque de total de : à l'ordre de EPS et Société CCP 4148125 x La source	

Nom-Prénom et Adresse de livraison :

Mél :

Facture sur demande : oui - non

Commande et chèque à renvoyer à :

CENTRE EPS ET SOCIETE
76 RUE DES RONDEAUX - 75020 PARIS

Nous contacter : secretariat@epsetsociete.fr



Etudiants, enseignants d'EPS, enseignants chercheurs, professeurs des écoles, conseillers pédagogiques, pratiquants..

Soutenez en adhérant / Faites adhérer
Centre EPS & Société

Association créée en 1996 par le SNEP-FSU, EPS & Société regroupe celles et ceux qui sont animé-es par la volonté d'avoir un espace de débat original et exigeant sur L'EPS, le sport scolaire, leurs rapports aux pratiques sociales sportives et artistiques. L'enjeu est d'assurer toujours mieux le développement de chacune et chacun et l'émancipation personnelle de toutes et tous sans exception. La revue *ContrePied** ainsi que les nombreux séminaires et colloques organisés, sont les moyens par lesquels la discussion s'engage, les réflexions s'aiguisent, les contradictions émergent, l'action, l'expérimentation peuvent se développer. Il s'agit de mieux comprendre la réalité de l'EPS, du métier d'enseignant, du sport scolaire, d'appréhender simultanément ce qui se joue d'essentiel et d'un point de vue humain dans le champ des pratiques sociales artistiques et sportives.

Nous vous proposons de devenir partenaire, dès aujourd'hui, de cette communauté des « ami-es de l'EPS » ! Le débat est nécessaire pour qu'une discipline vive. Le risque est grand aujourd'hui qu'il soit confisqué par des « experts ».

Avec vous, nous voulons au contraire partager les analyses, réflexions, propositions pédagogiques.

Avec vous, nous pouvons continuer à faire de la profession une force, une dynamique, un levier pour défendre et transformer l'EPS et l'Ecole.

Pour 10 euros, prix de l'adhésion à l'association, vous apportez votre contribution pour qu'existe une revue professionnelle et, au-delà, un mouvement d'idées.

** Il est possible de se procurer les ContrePied (voir sur notre site **www.epsetsociete.fr**) déjà parus au prix unitaire de 6, 8 ou 10€ (+2€ de frais de port – offerts à partir de 5 numéros commandés).*



www.epsetsociete.fr/secretariat@epsetsociete.fr - 01 44 62 82 23



2014-2015*

Je Soutiens !

Je verse la somme de (entourer le montant choisi) :

10€ - 20€ - 30€ - 40€ - 50€

Autre montant (à préciser) :

NOM-PRÉNOM : ____________________

Adresse : ____________________

Code postal-Ville : ____________________

Mel (écrire lisiblement) : ____________________

Tél : ____________________

Pour info, déjà adhérent-e :

☐ en 2013-14 ☐ en 2012-13 ☐ année précedente

À renvoyer, accompagné de votre chèque à l'ordre de « EPS et Société CCP 4148125 X La Source », au CENTRE EPS ET SOCIETE – 76 rue des Rondeaux, 75020 PARIS

** Donne droit aux ContrePied HS10 Performance / HS11 Escalade / HS12 Handicap.*



Ont participé à la réalisation de ce bulletin spécial :

Chantal ABRIOU

Didier ABRIOU

Pascal ANGER

Coralie BENECH

Didier BLANCHARD

Nathalie BOJKO

Alain BRIGLIA

Benoît CHAISY

Nina CHARLIER

Christian COUTURIER

Bruno CREMONESI

Lionel DELBART

Sophie DUQUESNE

Jean FAYEMENDY

Michel FOUQUET

Nathalie FRANÇOIS

Anne GALMICHE

Louise GAVARY

Benoît HUBERT

Polo LEMONNIER

Claire PONTAIS

Michel ROTENBERG

Didier SABLIC

Jean-Paul TOURNAIRE

Mathieu WEIMAN

2014

N° 915
18-11-2014
ORGANE du Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public - FSU

Avec le SNEP-FSU,
une profession rassemblée et engagée,
ça change tout !

SNEP ATOUT

Informés, lucides, combatifs

Les illustrations ont été réalisées par Serge Chabrol

SNEP-FSU : Hebdomadaire du Syndicat National de l'Éducation Physique de l'Enseignement Public - **FSU -** Directeur de publication : SERGE CHABROL • Imprimerie SIPÉ 91350 Grigny • CPPAP 0619 S 07009
SNEP 76, rue des Rondeaux - 75020 PARIS - TÉLÉCOPIE : **01.43.66.72.63** - CCP SNEP 10 755 20 Z PARIS - TÉLÉPHONE : **01.44.62.82.10** - E. Mail : snep@snepfsu.net - SITE INTERNET : **http://www.snepfsu.net**
Prix au n° : 2,29 € - Abonnement : 60 € - Publicité : COM D'HABITUDE PUBLICITÉ : Clotilde POITEVIN-AMADIEU : **05 55 24 14 03** - E. Mail : **clotilde.poitevin@comdhabitude.fr**

Dans la même collection ...

